

**IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN
REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :

**Santias Eka Wulandari
NIM. E20181140**

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
NOVEMBER 2023**

**IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN
REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Santias Eka Wulandari
NIM. E20181140

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
NOVEMBER 2023**

**IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN
REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

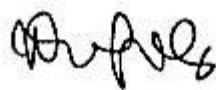
SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Santias Eka Wulandari
NIM. E20181140

Disetujui Pembimbing



Dr. Retna Anggitaningsih, SE, MM.
NIP. 197404201998032001

**IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN
REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) 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 : Kamis
Tanggal : 30 November 2023

Tim Penguji

Ketua


Totop Fanshurna, M.E.I
NIP.198112242011011008

Sekretaris


Ayu Ainin Mustafidah, S.III, ME.
NIP.199107152019032013

Anggota :

1. Dr. Hersa Farida Qoriani, M.E.I
2. Dr. Retna Anggitaningsih, SE., MM



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812161996031001



MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ٢٦

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Q.S. Al-Qasas ayat 26)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Santias Eka Wulandari, Dr. Retna Anggitaningsih, SE, MM., 2023:
Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.

Sumber daya manusia, yang sering dikenal sebagai karyawan, memainkan peran penting dalam setiap proses produksi dan operasional perusahaan, menjadikannya komponen penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno, "sumber daya manusia" merupakan "kontribusi perusahaan terhadap manajemen dan pengambilan keputusan."

Fokus Penelitian yang ada di skripsi ini yaitu 1). Bagaimana Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?. 2). Apa saja faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. 2). Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.

Penelitian skripsi ini merupakan penelitian lapangan atau *field research* dengan jenis penelitian deksriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah 1). Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jember menggunakan proses multi-tahap untuk menilai kandidat untuk posisi yang terbuka. Tujuannya adalah untuk menemukan orang yang terbaik untuk posisi tersebut dan mempekerjakannya dengan cepat dan mudah. 2). Faktor pendukung dan penghambat implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember yaitu a. BRI telah membentuk inisiatif perekrutan dan pendidikan eksternal yang dinamakan BRILiaN Future Leader Initiative (BFLP) untuk calon pemimpin masa depan. b. Personil baru pada level Corporate Title Assistant dapat direkrut dan dilatih melalui BRILiaN Banking Officer Program (BBOP).

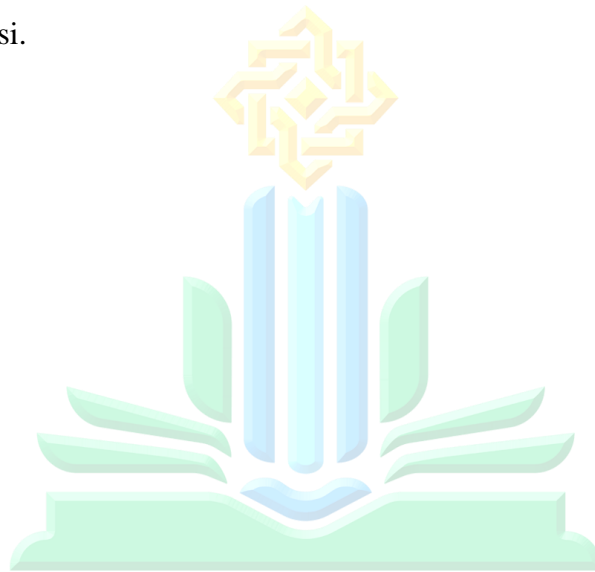
Kata Kunci: *Standar Penilaian Rekrutmen, Produktivitas Kerja*

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan riidho-nya, atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis sangat bersyukur bisa mencapai titik ini. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Untuk Mama tercinta ibu yang hebat yang selalu berjuang untuk hidupku selalu memberi dukungan yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan menjadi penyemangat saya sebagai sandaran ternyaman. Terimakasih sudah menjadi ibu tunggal yang luar biasa hebat. Semoga sehat dan panjang umur Mama I love you.
2. Untuk Nenek Terimakasih sudah menjadi pengganti kedua orangtua saya terimakasih sudah berperan penting didalam hidup saya sudah merawat dan menyayangi saya dengan tulus, semoga panjang umur dan sehat selalu untuk nenek dan alfatihah untuk kakek semoga tenang di alam sana. Amin
3. Teruntuk Bapak Terimakasih.
4. Teruntuk partner terbaik saya khususnya Sri Riska, Helmy, dan Nike yang telah memberikan suport baik tenaga, waktu, uang dan sudah mau direpotkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Teman-teman seperjuangan PS3 angkatan 2018 yang tidak bisa disebut satu-persatu. Terimakasih atas rasa kekeluargaanya selama ini. Kebersamaan yang tidak akan terlupakan, manis pahitnya menimba ilmu yang telah kita lalui bersama.
6. Almamater UIN KHAS Jember yang selalu memberikan wadah aktuakisasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

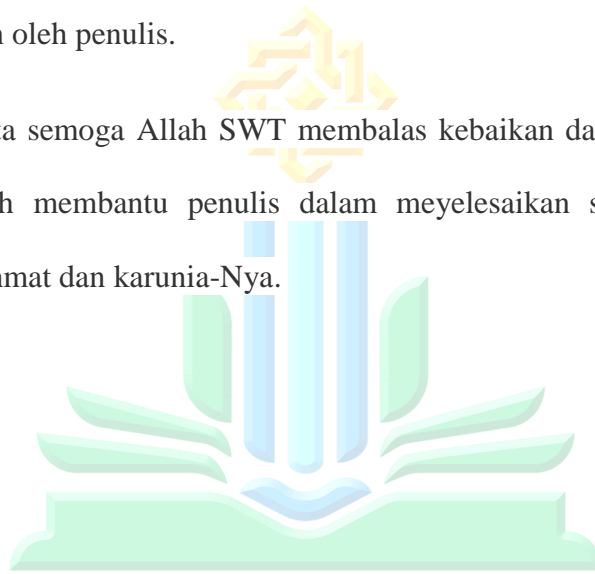
Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan kesejahteraan dari-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dengan judul **“Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”**. Sholawat salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, beserta keluarga para sahabat dan pengikutnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini hingga selesai penulis banyak mendapat bimbingan, arahan bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., CPEM, selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. H Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I, M.S.I , selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah UIN KHAS Jember.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A selaku koordinator Prodi Perbankan Syariah
5. Ibu Dr. Retna Anggitaningsih, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Prof. Dr. Moh. Chotib, S.Ag., M.M selaku Dosen Pendamping Akadademik

7. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember.
8. Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
9. Pimpinan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember dan segenap karyawan yang telah memberikan izin sekaligus membantu kelancaran penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

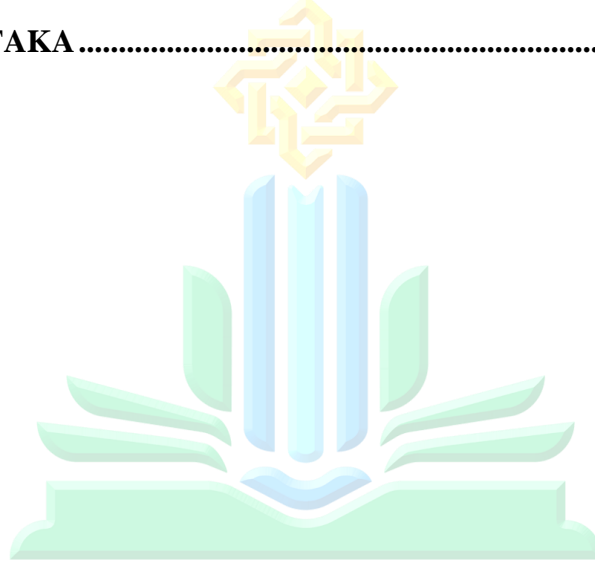


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Istilah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
1. Kajian Terdahulu	7
2. Kajian Teori.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	20
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	20
2. Lokasi Penelitian	20
3. Subyek Penelitian	20
4. Teknik Pengumpulan Data	20
5. Analisis Data	22
6. Keabsahan Data	24
7. Tahap-tahap Penelitian	24

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	27
A. Gambaran Objek Penelitian	27
B. Penyajian dan Analisis Data	36
C. Pembahasan Temuan	43
BAB V PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia, yang sering dikenal sebagai karyawan, memainkan peran penting dalam setiap proses produksi dan operasional perusahaan, menjadikannya komponen penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno, "sumber daya manusia" merupakan "kontribusi perusahaan terhadap manajemen dan pengambilan keputusan¹."

Dalam perencanaan sumber daya manusia kontemporer, tindakan yang digunakan untuk menemukan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan harus dipetakan. Setelah tahap perekrutan pertama. Perekrutan, dalam bentuk yang paling sederhana, adalah proses mencari dan menarik calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan². Produktivitas dan efisiensi di tempat kerja dapat memburuk dan perusahaan dapat gagal jika praktik ini diabaikan. Setelah langkah rekrutmen selesai, proses seleksi dapat dimulai.

Prosedur perekrutan dan seleksi internal dan eksternal memiliki kelebihan dan kekurangan. Perusahaan sering kali mencari karyawan yang sudah ada dan jaringan pertemanan serta keluarga mereka saat merekrut untuk peran internal. Dengan kata lain, perusahaan secara aktif mencari pelamar yang memenuhi syarat. Ada berbagai macam kemungkinan untuk perekrutan eksternal, termasuk iklan di media cetak, televisi, atau radio, serta

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:KENCANA,2009), h. 2.

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 157

rekomendasi dari karyawan yang sudah ada atau mantan karyawan³.

Masalah dalam manajemen sumber daya manusia sering kali berasal dari kegagalan dalam merekrut dan menempatkan staf. Penting untuk menerapkan konsep "orang yang tepat di tempat yang tepat" dalam pengembangan dan pembangunan bisnis.

Konsep ini begitu populer dalam bidang sumber daya manusia karena konsep ini meningkatkan proses penyaringan dan memungkinkan penempatan pelamar yang lebih baik. Untuk sebuah pekerjaan atau posisi, "orang yang tepat di tempat yang tepat" adalah kandidat yang memenuhi semua persyaratan untuk sukses⁴.

Perekrutan dan seleksi yang cermat adalah langkah pertama dalam menemukan staf yang kompeten. Banyak aspek dari proses perekrutan telah distandarisasi berdasarkan pertimbangan hukum dan etika. Sebagai konsekuensinya, keterampilan yang dipelajari selama ini membutuhkan komponen tambahan, seperti kelengkapan administrasi dan sebagainya. Ketika berbicara tentang keseragaman, ingatlah bahwa setiap perusahaan memiliki standarnya sendiri dalam hal perekrutan karyawan baru. Penilaian untuk perekrutan semakin terstandarisasi seiring dengan pertumbuhan perusahaan yang semakin besar, dan biasanya mencakup pertanyaan tentang tingkat pendidikan pelamar, daya tarik fisik, tinggi badan minimal 150, pengalaman kerja sebelumnya, karakter (seperti kejujuran, kedisiplinan, kesetiaan, dan kerapian berpakaian), dan keahlian. Bank Rakyat Indonesia

³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 80

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 32

(BRI) Cabang Jember, salah satu perusahaan dengan persyaratan karyawan yang cukup ketat, memiliki kebutuhan untuk orang yang belum menikah sebagai bagian dari kriteria kualifikasi rekrutmen mereka.

Sementara itu, menurut pendapat Kasmir, seleksi adalah proses di mana kandidat yang memenuhi standar yang telah ditentukan pada akhirnya dipilih untuk dipekerjakan. Persiapan yang matang diperlukan untuk proses seleksi. Artinya, jika semua prasyarat telah terpenuhi, barulah tahap pelaksanaan tes dimulai. Oleh karena itu, hasil yang diharapkan adalah yang terbaik. Ketika Anda memiliki sistem yang tepat untuk menyeleksi karyawan, Anda dapat yakin bahwa mereka akan memiliki kejujuran, moralitas, kemauan, kemampuan, rasa memiliki, loyalitas, integritas tinggi, motivasi, kreativitas, dan kemandirian yang Anda perlukan untuk sukses.⁵

Pada tanggal 19 Desember 2007, PT BRI (Persero) Tbk membeli Bank Jasa Arta, yang menandai awal berdirinya PT BRI Syariah Tbk. Untuk menjalankan kegiatan usaha yang sesuai dengan prinsip syariah, PT Bank BRI Syariah memperoleh izin usaha dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008 (melalui surat No. 10/67/KEP.GBI/DPG/2008). Unit Usaha Syariah PT Bank BRI (Persero) Tbk melakukan spin off menjadi PT Bank BRI Syariah pada tanggal 19 Desember 2008. Pada tanggal 1 Januari 2009, Ventje Rahardjo menjadi Direktur Utama PT Bank BRI Syariah, sedangkan Sofyan Basir menjadi Direktur Utama PT BRI (Persero) Tbk. BRI Syariah kini memiliki kantor cabang Madiun setelah bertahun-tahun mengembangkan

⁵ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik, 101-102.

lokasi-lokasi satelit di dalam dan sekitar karesidenan Madiun⁶.

Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah bergabung menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) pada tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H (1 Februari 2021). Untuk memenuhi kebutuhan nasabah, memperluas pasar, dan memperkuat pijakan keuangan, ketiga bank syariah tersebut memutuskan untuk melakukan konsolidasi.

Tesis Lestari yang berjudul Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Ngawi menjadi landasan penelitian ini. Sidang doktoral pada tahun 2021. Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, bagian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, berkoordinasi dengan jurusan lain dan mendistribusikan materi rekrutmen terbuka melalui karyawan kantor dan media sosial.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember termotivasi untuk memaksimalkan produktivitas pekerja dalam menyelenggarakan proses rekrutmen karyawan melalui karyawan kantor dan media sosial. Melibatkan staf kantor membantu memverifikasi bahwa proses perekrutan konsisten dengan standar penilaian. Jika karyawan perusahaan adalah aset yang paling berharga dalam peningkatan produktivitas kinerja meskipun perusahaan memiliki anggaran yang besar dan tenaga kerja yang banyak. Tetapi sumber daya manusia yang kurang berkualitas maka produktivitas tentu kurang optimal⁷. Karena reputasinya yang baik sebagai tempat utama untuk

⁶ www.brisyariah.ac.ad, diakses pada 21 November 2020 pada jam 19:45.

⁷ Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT pegadaian (persero) cabang jember", *Jurnal kompetensi* Vol.12, No. 2 (2018): 91, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952>

melakukan penilaian dan seleksi karyawan, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dipilih sebagai lokasi penelitian Tentang: *“Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”*

B. Fokus penelitian

1. Bagaimana Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.
 2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.
-

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Penerapan Standar Penilaian Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember merupakan salah satu tantangan yang ingin dijawab melalui penelitian ini.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat membantu mengisi kesenjangan dalam pemahaman kita tentang bagaimana Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jember menerapkan standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

- b. Bagi BRI KCP Jember

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya menstandarisasi proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Jember untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- c. Tujuan Ilmiah

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi titik tolak bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

d. Di UIN KHAS Jember

Interaksi yang baik dengan masyarakat dan alumni sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan temuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan ide sebagai informasi dan referensi bagi seluruh civitas akademika dalam hal ini.

E. Definisi Istilah

A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah metode yang digunakan untuk menemukan dan menarik individu yang memenuhi syarat untuk bekerja di sebuah organisasi. Prosedur ini dimulai dengan pencarian kandidat dan diakhiri dengan penerimaan lamaran.

B. Pengertian Seleksi

Istilah "seleksi" mengacu pada prosedur yang digunakan oleh organisasi bisnis atau keuangan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kriterianya.

C. Produktivitas

Rasio produktivitas mengukur seberapa efisien sumber daya digunakan. Efektivitas tempat kerja, metode produksi, dan kemahiran pekerja akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan produktivitas.

D. Standar Penilaian

Merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu perusahaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian terdahulu

Penelitian terdahulu ini membantu peneliti untuk menemukan inspirasi serta dapat menjamin orisinalitas dan posisi peneliti yang akan dilakukan. Dalam hal ini peneliti mengambil beberapa skripsi yang telah disetujui dan dipublikasikan. Skripsi tersebut berhubungan dengan strategi *Cross Selling* dalam perbankan syariah yang sesuai dengan judul penelitian ini.

Berdasarkan tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu ada beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Evis Sopia Ningsih, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019 “Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”

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 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 sendiri⁸

2. Leni Nur Syafitri, UIN Sumatra Utara, 2019: "Proses Rekrutmen Karyawan di BRI Binjai"

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Terdapat berbagai kendala dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai, misalnya pada posisi Frontliner atau CS (Costumer Service) yang standarisasi rekrutmennya adalah: WNI, pria/wanita, belum menikah, batas tinggi badan, berpenampilan rapi, ramah atraktif dan cekatan serta yang lainnya terkadang suplai bertolak belakang dengan yang di syaratkan⁹. Fokus penelitian saya adalah pada standarisasi penilaian dalam rangka rekrutmen dan seleksi, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan produktivitas BRI binjai dalam bekerja.

3. Muhammad Aji Yusuf, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2019, "Standar Penilaian Rekrutmen Calon karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung"

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penerapan standar penilaian rekrutmen yang dilakukan di BRI Syariah berlandaskan dengan standar operasional prosedur sesuai kebutuhan perusahaan. Pada rekrutmen di BRI Syarish aspek

⁸ Evis Sopiah Ningsih, Skripsi: "*Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*", (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2019)

⁹ Leni Nur Syafitri, Skripsi: "*Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat. Binjai*", (Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal. 44, <http://repository.uinsu.ac.id/7539/1/skripsi%20Leni%20Nursyafitri.pdf>

penting pada penilaian seperti interview yang meliputi kompetensi dasar, kemampuan khusus dan pengalaman. Pada penerapannya BRI Syariah KC Bandar Lampung merekrut tenaga kerja dari dua sumber yaitu sumber rekrutmen eksternal dan sumber internal¹⁰. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research), sedangkan sifat penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.

4. Alfina Wahyu Lestari, : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021: "Analisis Rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terbatasnya sumber rekrutmen karyawan yang digunakan dalam rekrutmen karyawan menyebabkan calon pelamar yang masuk tidak mencapai target jumlah dan kualifikasi sehingga untuk menghindari dilakukannya rekrutmen ulang maka memilih calon karyawan yang ada meskipun tidak sepenuhnya memenuhi kualifikasi. Seleksi karyawan dilakukan di dua tempat, sehingga proses seleksi karyawan lebih lama dilakukan, oleh karena itu, BSI 2 KCP Ngawi pada saat rekrutmen karyawan menggunakan sumber yang lain dan melakukan penyebaran informasi lowongan kerja lebih luas lagi. Seleksi karyawan sebaiknya ditentukan berapa lama proses seleksi sehingga calon karyawan menunggu hasil keputusan seleksi dan

¹⁰ Muhammad Aji Yusuf, Skripsi: "*Standar Penilaian Rekrutmen Calon karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung*", (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Metro Tahun 2019)

tidak melamar kerja ditempat lain¹¹.

5. Asmita Nur Amalia, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021, “Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar (studi kasus pernikahan)” ,

Penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan status pernikahan sebagai standarisasi rekrutmen di Bank Muamalat menitikberatkan pada bagian frontliner karena frontliner merupakan garda terdepan yang menjadi kunci untuk nama baik dan citra perusahaan melalui pelayanan yang prima. Pelayanan yang dihasilkan melalui karyawan yang betul-betul fokusnya terhadap kepuasan pelanggan tidak terbagi-bagi dengan masalah pribadi terutama bagi orang yang sudah berumah tangga yang dianggap tingkat permasalahan jauh lebih kompleks dibandingkan yang belum menikah¹².

6. Ilma Infanty Firdausi, UIN Malik Ibrahim Malang, 2021 “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi”

Hasil dari penelitian ini adalah dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Muamalat telah melaksanakan tahapan-tahapan sesuai teori, meskipun urutan untuk pelaksanaan setiap tahapan

¹¹ Alfina wahyi Lestari, Skripsi “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi*” , (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2021)

¹² Asmita Nur Amalia, Skripsi: “*Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar*” (studi penetapan status pernikahan) , (Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021)

berbeda. berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap dikarenakan adanya pandemic, calon karyawan yang akan diseleksi dibagi menjadi beberapa kloter agar menghindari kerumunan. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan berpotensi kehilangan calon karyawan dan melakukan praktel uji lapangan agar memudahkan untuk tahap selanjutnya yaitu penempatan karyawan yang telah diterima di Bank Mumalat KCU Kediri.

7. Ahmad Ridduwan, UIN Raden Intan Lampung, 2022:“Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh proses pola rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji karyawan dan kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria ekonomi islam yang terdapat dalam al-Quran dan al-Hadis. BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam merekrut tenaga kerja mengacu pada strategi terbuka dan dua sumber yaitu internal dan eksternal. Dalam hal seleksi pihak Bank Syariah

melakukan tes tambahan yaitu tes seputar pengetahuan keagamaan. Pihak BRI Syariah dalam hal menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan pendidikan. Sedangkan dalam hal pemberian gaji menggunakan payroll yaitu suatu produk yang dikeluarkan oleh pihak bank untuk proses pemberian gaji karyawan¹³

8. Risa Aprilia, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022 “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu”

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pada BSI KC Panorama dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, BSI KC Panorama memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan pada bidang yang dibutuhkan serta memenuhi kriteria *fathanah* dan *shiddiq*. Sedangkan dalam hal penempatan, BSI KC Panorama menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak banyak kendala yang ditemukan, diantaranya yaitu susahnya mencari pelamar di bidang marketing¹⁴.

9. Muh Nur Kholis, UIN KHAS Jember, 2022 “Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang

¹³ Ahmad Ridduwan, Skripsi: “Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2022)

¹⁴ Risa Aprilia, Skripsi: “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu”, (Bengkulu: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022)

Wangkal Gading Probolinggo”

Peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan perekrutan karyawan pada BMT Masalah sebagian besar udah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif islam. Terbukti bahwa BMT Masalah telah menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-quran yaitu seseorang karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan, keadlian dan kejujuran. Selain itu, yaitu meliputi Kejujuran (Shiddiq), Dipercaya (Amanah), Cerdas (Fathanah), Berkomunikasi yang baik (Tabligh)¹⁵

10. Sofi Nurhidayah, UIN Raden Intan Lampung, 2022: “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung”

Strategi yang dilakukan sudah sesuai dengan standar operasional. Hal ini didapat dilihat dengan strategi rekrutmen yang baik dan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai kejujuran. Karena kejujuran sangat dibutuhkan dalam bekerja dibidang sosial dan keagamaan¹⁶. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi ini berupa huruf bukan angka.

¹⁵ Muh Nur Kholis, Skripsi: “*Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo*”, (Jember: Universitas Islam Negeri KHAS Jember tahun 2022)

¹⁶ Sofi Nurhidayah, Skripsi: “*Analisis Strategi Penilaian Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung*”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2022), hal.23

Tabel 1.1

Persamaan dan perbedaan penelitian

No	Penulis	Perbedaan	Persamaan
1.	Evis Sopiah Ningsih 2019. (Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Sidoarjo)	Pada penelitian terdahulu ini membahas tentang sistem rekrutmen karyawan sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.	Dalam penelitian terdahulu ini sama sama membahas tentang rekrutmen karyawan, dan dalam jenis penelitian pun sama menggunakan <i>Field Research</i> dan juga menggunakan pendekatan kualitatif.
2.	Leni Nur Syafitri 2019. (Proses Rekrutmen Karyawan di BRI Binjai)	Penelitian terdahulu ini yang membedakan adalah penelitian terdahulu ini hanya membahas proses rekrutmen karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas tentang standar penilaian rekrutmen dan seleksi	Dalam penelitian terdahulu ini sama sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan juga dokumentasi.

		calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja	
3.	Muhammad Aji Yusuf, 2019. (Standar Penilaian Rekrutmen Calon karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung)	Pada penelitian terdahulu ini yang membedakan hanyalah pada objek penelitiannya di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung sedangkan penelitian saat ini Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember	Dalam penelitian terdahulu ini sama sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan juga dokumentasi.
4.	Alfina Wahyu Lestari, 2021. (Analisis Rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi)	Pada penelitian terdahulu ini hanya membahas mengenai analisis rekrutmen dan seleksi karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam	Dalam penelitian terdahulu ini sama sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara

		meningkatkan produktivitas kerja	
5.	Asmita Nur Amalia, 2021. (Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makasar (studi kasus pernikahan)	Pada penelitian terdahulu objek penelitiannya di Bank Muamalat KCU Makasar sedangkan penelitian saat ini di BRI Cabang Jember	Dalam penelitian ini sama sama membahas tentang standarisai rekrutmen karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja
6.	Ilma Irfanty Firdausi, 2021. (Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi)	Pada penelitian terdahulu ini membahas mengenai implementasi proses rekrutmen sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai standar penilain rekrutmen	Dalam penelitian terdahulu ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan juga dokumentasi.
7.	Ahmad Ridduwan, 2022. (Analisis Pengaruh	Pada penelitian terdahulu ini membahas tentang analisis pengaruh	Dalam penelitian terdahulu ini sama-sama menggunakan

	Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam)	rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas tentang implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja	penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan juga dokumentasi.
8.	Risa Aprilia, 2022. (Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu)	Pada penelitian terdahulu membahas tentang analisis pelaksanaan rekrutmen seleksi dan penempatan karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas tentang standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara.
9.	Muh Nur Kholis,	Penelitian terdahulu ini	Sama sama

	2022. (Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Cabang Wangkal Gading Probolinggo)	membahas tentang model rekrutmen dalam perspektif manajemen Syariah sedangkan penelitian saat ini tentang standar penilaian rekrutmen	menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan juga dokumentasi
10.	Sofi Nur Hidayah, 2022. (Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung)	Penelitian terdahulu ini membahas mengenai strategi rekrutmen karyawan sedangkan penelitian saat ini membahas tentang standar penilaian rekrutmen	Dalam penelitian terdahulu ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara.

Sumber: data diolah dari beberapa penelitian terdahulu.

B. Kajian teori

a. Pengertian Rekrutmen

Henry Simamora menggunakan frasa "rekrutmen" dalam buku Sofyan Tsauri untuk menggambarkan proses menemukan dan menarik individu yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang mungkin tidak terisi karena kurangnya tenaga kerja yang tersedia. Schermerhom mendefinisikan rekrutmen dalam Sofyan Tsauri sebagai tindakan mencari

pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang terbuka. Perekrutan yang efektif akan menyoroti lowongan kepada kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dicari¹⁷.

Menurut Veithzal, salah satu metode perekrutan adalah dengan berbicara kepada orang-orang yang Anda anggap tertarik untuk bekerja di perusahaan Anda. Selama wawancara, kedua belah pihak terlibat dalam dialog timbal balik. Kandidat perlu mendapatkan informasi yang jelas tentang bekerja di perusahaan Anda. Perusahaan tertarik untuk mengetahui lebih banyak tentang karakter calon karyawan¹⁸.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson berpendapat bahwa menemukan sekelompok pelamar yang kompeten adalah langkah pertama dalam mengisi posisi yang terbuka dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, perekrutan tidak hanya meningkatkan kemungkinan untuk mempertahankan pekerja baru, tetapi juga menarik minat atau afeksi dari mereka yang mungkin akan meninggalkan organisasi.

Perekrutan adalah proses mencari dan mempekerjakan pekerja baru. Selain itu, perekrutan berfungsi untuk mengawasi dan mengelola pemilihan tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Banyak calon karyawan yang mungkin mendapatkan keuntungan dari upaya rekrutmen dengan menghubungi perusahaan dan mencari tahu bagaimana rasanya bekerja di sana secara langsung. Jumlah lamaran yang kompeten untuk posisi yang tersedia dapat ditingkatkan dengan kampanye

¹⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 57-66.

¹⁸ Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta, PT. Raja grafindo, 2005) 105.

rekrutmen yang menargetkan talenta terbaik. Nama baik perusahaan bergantung pada kejujuran karyawan tentang latar belakang dan pengalaman mereka¹⁹.

Rekrutmen adalah proses mencari dan memilih calon karyawan baru. Menemukan dan merekrut individu yang cukup cakap untuk mengisi suatu posisi. Meskipun "merekrut" dapat memiliki arti yang berbeda untuk orang yang berbeda, namun selalu mengacu pada aktivitas yang sama. Kandidat pekerjaan secara aktif dicari, diperoleh, dievaluasi, dan dibujuk sebagai bagian dari proses rekrutmen. Istilah "rekrutmen" mengacu pada pencarian, pendekatan, dan pemilihan karyawan baru untuk sebuah perusahaan.

Leni mendefinisikan perekrutan sebagai tindakan mencari dan menarik calon pekerja baru untuk bergabung dengan sebuah organisasi. Langkah pertama adalah menyebarkan informasi, dan langkah terakhir adalah menerima lamaran yang masuk. Hasilnya adalah sekelompok orang yang darinya pelamar terbaik untuk pekerjaan yang tersedia dapat dipilih. Akuisisi personel dengan tujuan mengisi posisi yang kosong adalah salah satu definisi perekrutan.

"merekrut" mengacu pada serangkaian proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menemukan dan menarik calon pekerja baru yang memiliki kualifikasi dan minat untuk mengisi posisi yang belum terisi²⁰.

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 28

²⁰ Leni Mahliatul Khoir, "Rekrutmen Tenaga Kerja (Karyawan) di BMT Duta Jaya Karya Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia", (STAIN Jurai Siwo Metro, Tahun 2016) h 87.

Secara sederhana, rekrutmen adalah menemukan, menghubungi, dan mempekerjakan kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang terbuka di dalam organisasi atau bisnis.

b. Pengertian Seleksi

Dalam hal manajemen SDM, salah satu tugas yang paling penting adalah menemukan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang belum terisi. Karena kehati-hatian organisasi atau perusahaan dalam memilih tenaga kerja berhubungan erat dengan kualitas staf yang mereka dapatkan. Proses perekrutan tidak akan lengkap tanpa pemeriksaan awal ini.

Istilah "seleksi" digunakan untuk menggambarkan proses menemukan dan memilih kandidat terbaik untuk posisi terbuka. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk mempersempit kumpulan kandidat potensial menjadi jumlah yang dapat dikelola.

Menurut buku Umi Sukanti, Sofyan Tsauri adalah teknik untuk mempekerjakan orang berdasarkan seberapa cocok mereka dengan persyaratan pekerjaan. Penulis buku Sofyan Tsauri, Randali S. Schuler dan Susan E. Jackson mendeskripsikan "seleksi" sebagai "proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang pelamar kerja untuk menentukan siapa yang harus diterima untuk menduduki posisi sementara dan permanen²¹."

²¹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 59.

Nitisemito mendefinisikan seleksi sebagai kegiatan organisasi untuk mempekerjakan sejumlah individu yang berkualifikasi tinggi dalam jumlah yang tepat untuk suatu jabatan tertentu.

Menurut Hasibuan, seleksi adalah prosedur dimana para pelamar dievaluasi dan dipilih untuk dipekerjakan atau ditolak. Pilihan akhir didasarkan pada kebutuhan masing-masing perusahaan.

Selama proses seleksi, para kandidat dibagi menjadi dua kategori: mereka yang akan dipekerjakan dan mereka yang tidak. "Seleksi tenaga kerja" menjelaskan prosedur yang digunakan untuk memilih pekerja yang memenuhi syarat dari sekumpulan kandidat yang tersedia. Hal pertama yang harus dilakukan setelah mendapatkan paket lamaran adalah memeriksa resume atau CV pelamar. *Culum vittae* yang berkaitan dengan kasus penggunaan. Kemudian, resume tersebut ditinjau untuk memutuskan siapa yang akan dipanggil untuk wawancara dan siapa yang tidak. Tahap selanjutnya, setelah kandidat terpilih, adalah menghubungi mereka untuk mengatur tes, wawancara, atau kombinasi pekerjaan/wawancara yang mungkin diperlukan. J E M B E R

Berdasarkan kriteria-kriteria ini, jelas bahwa seleksi adalah salah satu pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kecocokan kandidat dengan organisasi, peran, tim, dan budaya. Oleh karena itu, fokus manajemen sumber daya manusia haruslah pada penggunaan prosedur seleksi yang ketat dan penempatan pekerja yang tepat pada posisi yang tepat. Jika dijalankan secara efektif, prosedur ini

akan memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaannya dan memberikan hasil yang sangat baik bagi perusahaan.

c. Pengertian Produktivitas

Para profesional memiliki gagasan yang berbeda tentang apa yang dimaksud dengan efisiensi yang sebenarnya. Untuk memperluas pemahaman kita tentang produktivitas, para peneliti di bawah ini menyinggung sejumlah konsepsi yang berbeda tentang produktivitas dari berbagai pandangan spesialis.

Tohardi dari Sutrisno mengatakan bahwa memiliki sikap yang baik adalah faktor terpenting dalam mencapai kesuksesan profesional. Sebuah kerangka berpikir yang selalu penuh harapan tentang pertumbuhan dan perubahan. Keyakinan bahwa kinerja seseorang dapat dan akan ditingkatkan dari waktu ke waktu.²²

Hasibuan dalam Busro mendefinisikan produktivitas sebagai rasio keluaran terhadap masukan. Peningkatan produktivitas membutuhkan struktur organisasi yang lebih baik, teknik produksi yang lebih baik, serta pendidikan dan pelatihan karyawan yang lebih baik.

Produktivitas, seperti yang didefinisikan oleh Kussrianto dalam Sutrisno, adalah rasio keluaran terhadap masukan (waktu dan kerja). Nilai pekerjaan didasarkan pada seberapa baik pekerjaan tersebut memanfaatkan sumber daya.

²² Sutrisno, Produktivitas kerja, (Bandung, Pt. Rineka cipta, 2017) h 100.

Menurut Sinungan dalam Busro, produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil dalam waktu tertentu. Para ahli berspekulasi bahwa kemampuan yang dimaksud dapat berupa kekuatan fisik atau kejernihan mental. Keterampilan dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Riyanto, dalam Elbandiansyah, mendefinisikan produktivitas sebagai hasil (hasil) dibagi dengan usaha yang dikeluarkan (sumber daya). "produktivitas" didefinisikan sebagai tingkat di mana hasil yang dihasilkan relatif terhadap sumber daya yang diinvestasikan.²³

Kesimpulan penelitian bahwa "produktivitas" adalah "sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dalam hubungannya dengan sumber daya yang digunakan" didasarkan pada wawasan para profesional di bidang tersebut.

1) Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, perusahaan harus mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi output pekerja.

Banyak konsep yang berbeda yang dapat mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi output karyawan. Sebagai konsekuensinya, para peneliti akan mengambil dari berbagai perspektif ketika membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.

²³ Elbandiansyah, Ilmu Produktivitas, (Jakarta, Pt. Rosda karya, 2018) 104.

Simanjuntak menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produksi sebagai berikut:²⁴

1. Training
2. kekuatan
3. Relasi

Menurut Anoraga dalam Busro, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :²⁵

1. Dorongan kerja pegawai
2. Edukasi
3. Kerja Disiplin kerja
4. Keahlian
5. Sikap etos kerja
6. Keahlian bekerja sama
7. Nutrisi dan kebugaran
8. Level pendapatan
9. Iklim dan lingkungan kerja
10. Tingkat kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor produksi yang memadai
12. Keamanan sosial
13. Pengelolaan dan pimpinan
14. Peluang untuk mencapai prestasi

²⁴ Simanjuntak, *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*, (bandung, Cv Alfabeta, 2019) h 78.

²⁵ Busro, *Ilmu Dasar Produktifitas Kerja*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2018)h 346-348.

Menurut Ravianto, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :²⁶

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Kemampuan pekerja baik secara mental maupun fisik
2. Peran Manajerial dan Kepemimpinan dari Mereka yang Mengawasi Orang Lain
3. Lingkungan Kerja yang Inspiratif
4. Pendidikan
5. Kedisiplinan di tempat kerja
6. Kemampuan
7. Mentalitas terhadap pekerjaan
8. Pola makan dan kesehatan
9. Tingkat gaji/pendapatan

d. Pengertian Standar Penilaian

Menurut Rivai penilaian kinerja karyawan adalah pemeriksaan sistematis terhadap kondisi kerja karyawan, dilakukan secara formal dan dikaitkan dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

²⁶ Ravianto, *Produktifitas kerja*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2019)h 98.

Menurut pendapat lain Dessler evaluasi kinerja berarti evaluasi kinerja karyawan karyawan saat ini atau masalah, hal ini tergantung pada standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Mathis Jackson Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan sesuatu yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Periode mencakup tiga yaitu yang pertama penilaian kinerja karyawan dilakukan dari awal hingga tengah tahun, penilaian ini hanya digunakan sebagai nilai bayangan agar karyawan dapat mengetahui kinerjanya di suatu perusahaan, yang kedua penilaian dilakukan dari pertengahan tahun hingga akhir tahun penilaian ini digunakan untuk menentukan nilai akhir kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan, yang ketiga penilaian dilakukan dari awal tahun sampai akhir tahun penilaian ini berfungsi untuk menentuka nilai akhir kinerja karyawan dalam perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang benar-benar memenuhi keinginan dari manajer SDM maka seleksi yang diikuti dengan tes dianggap hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi²⁷. Selain itu dalam menilai calon karyawan ada beberapa hal yang harus dijelaskan yaitu : tingkat pendidikan (misalnya SLTA,D3,S1); kualifikasi profesional (misalnya menguasai software tertentu,keahlian); kualifikasi pribadi (misalnyabisa bernegosiasi, gesit); pengalaman kerja (dalam bidang yang sama); kisaran gaji. Hal-hal ini tercantum dalam pengumuman dan diberitahukan dalam

²⁷ Irham fahmi, *Manamejemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi* (Bandung: Alfabeta,2016), h.32

iklan maupun pada agen karena pengalaman kompetensi harus diperhatikan sejak dari tahap rekrutmen²⁸.

Menurut Rivai terdapat 10 tujuan dari penilaian kinerja karyawan :

1. Mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Memberikan imbalan yang layak, seperti kenaikan gaji pokok dan isentif
3. Mendorong tanggung jawab karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meingkatkan etos kerja
6. Membedakan masing-masing karyawan
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi performa kerja
8. Sumber informasi untuk perencanaan sumber daya dan karir
9. Membantu menempatkan karyawan yang sesuai dengan pencapaian kerjanya
10. Meningkatkan kinerja karyawan

Adapun manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja karyawan (menurut rivai) :

1. Sarana perbaikan prestasi, dengan menentukan kebutuhan pengembangan yang dapat mendukung peningkatan prestasi karyawan
2. Mempermudah penentuan penempatan, promosi, perpindahan dan penurunan pangkat
3. Sarana perbaikan kinerja karyawan
4. Melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan

²⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h.82

5. Membantu divisi SDM/HRD mengidentifikasi keberhasilan fungsi divisinya

Untuk mengukur kinerja karyawan yang efektif diperlukan standar dan komponen-komponen penilaian yang harus ditentukan dan bisa diterapkan pada semua lapisan level karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan oleh diri sendiri, sesama karyawan, manajer divisi, atau karyawan ke manajer.

Adapun komponen-komponen yang bisa membantu menentukan pengukuran kinerja karyawan biasanya berdasarkan

1. Kualitas kerja, diukur dari anggapan atau penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target
3. On-time management atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan
4. Efektivitas tingkat ketepatan penggunaan sumber daya tenaga, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur.
5. Kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Sedangkan standar penilaian dari Bank Rakyat Indonesia Cabang

Jember yaitu:

1. Pendidikan minimal D3, S1, all major.
2. Usia maksimal 24 tahun (belum berusia 25 tahun).
3. Belum menikah dan bersedia tidak menikah selama mengikuti masa pemagangan.
4. Berpenampilan menarik, memiliki skill komunikasi yang baik, ramah dan mempunyai prestasi akademik/non akademik.
5. Belum pernah mengikuti tahapan seleksi rekrutmen di BRI KC Jember selama 6 bulan terakhir
6. Tidak memiliki hubungan keluarga inti dengan pekerja BRI.
7. Diutamakan domisili jember.
8. Bersedia ditempatkan diseluruh unit kerja BRI KC Jember.

Dapat disimpulkan bahwasannya dalam proses rekrutmen tidak lepas dari standar atau patokan penilaian, oleh karena itu menghindari kesalahan dalam memilih calon karyawan yang akan berdampak kepada produktivitas perusahaan maka tahap rekrutmen harus benar benar diperhatikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk investigasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember dengan mendokumentasikan dan mendeskripsikan semua data dan keadaan yang terkait dengan tujuan menerapkan pendekatan standar untuk menilai dan memilih karyawan yang berpotensi untuk tujuan meningkatkan output.

Jenis penelitian ini memanfaatkan penelitian lapangan. Para peneliti dalam penelitian ini membayangi staf di cabang Bank Rakyat Indonesia di Jember dan berbicara dengan pihak manajemen. Fokus dari metode penelitian ini adalah untuk meneliti secara rinci asal-usul, perkembangan, dan interaksi antara unit sosial dan lingkungannya pada masa sekarang. Penelitian semacam ini didefinisikan oleh perhatiannya yang cermat pada satu kelompok sosial, yang melukiskan gambaran yang jelas dan kohesif.²⁹

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

3. Subyek Penelitian

Informasi dikumpulkan melalui proses pengambilan sampel

²⁹ Suryana, Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), 18.

secara purposif di mana peneliti mempertimbangkan faktor-faktor seperti keahlian calon responden terkait topik yang dibahas. Beberapa kriteria digunakan untuk memilih sumber data untuk investigasi ini.

- i. Direktur
- ii. Wakil Direktur
- iii. Staf Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi mengharuskan adanya pencatatan yang cermat terhadap gejala-gejala yang muncul selama penelitian berlangsung³⁰. Tim peneliti di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember bertujuan untuk menghimpun informasi dan data yang dapat dijadikan pijakan untuk analisis di kemudian hari dan penyediaan data yang tepat mengenai topik Standar Penilaian Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi dengan mendatangi lokasi yang sering dikunjungi oleh orang-orang yang sedang diteliti tanpa benar-benar terlibat dalam setiap kegiatan itu sendiri. Berikut ini adalah beberapa jenis data yang

³⁰ S. Aminah, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*, (Jakarta: Penandamedia Group, 2019), 67

peneliti dapatkan dengan menggunakan metode observasi:

- a) Lokasi penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.
- b) Situasi dan kondisi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.
- c) Aktivitas atau kegiatan dalam proses Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang yang memiliki tujuan tertentu. Baik pewawancara maupun orang yang diwawancarai diperlukan untuk keberhasilan wawancara.

Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur dalam metode ini. Wawancara semi-terstruktur memberikan lebih banyak ruang untuk spontanitas daripada wawancara yang dijadwalkan secara ketat. Buku panduan jarang sekali menyertakan pertanyaan-pertanyaan wawancara yang sebenarnya.³¹

Data yang diperoleh dari metode wawancara ini adalah sebagai berikut:

- 1) kita akan membahas tentang bagaimana Bank Rakyat Indonesia cabang Jember meningkatkan output dengan melakukan standarisasi penilaian calon karyawan.

³¹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"* (Bandung: Alfabeta, 2010), 320

2) Berkaitan dengan tantangan yang dihadapi dalam penerapan standarisasi penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia cabang Jember.

c. Dokumentasi

Catatan tertulis berfungsi sebagai bukti dari kejadian di masa lalu. Dokumen, gambar, dan bahkan bangunan permanen seperti monumen, semuanya dapat menjadi bukti yang kuat. Catatan tertulis mencakup hal-hal seperti buku harian, memoar, kisah, biografi, aturan, dan kebijakan. Foto, gambar, dan sketsa merupakan contoh dari catatan visual. dokumentasi karya seni, seperti namun tidak terbatas pada seni visual, model 3D, dan gambar bergerak. Studi dokumentasi merupakan pelengkap yang berharga bagi metode penelitian kualitatif yang lebih tradisional seperti wawancara dan observasi partisipan.³²

Adapun data yang dikumpulkan sebagai berikut:

- a. Profil Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember
- b. Struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember

5. Analisis Data

Analisis data yang terkumpul merupakan bagian penting dari setiap upaya ilmiah. Analisis interaktif dilakukan pada data. Miles, Huberman, dan Saldana mengidentifikasi banyak fase dalam proses

³² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung, Alfabeta CV, 2018), 240.

analisis data, termasuk:

a. Kondensasi Data

Istilah "kondensasi data" digunakan untuk menggambarkan proses pemilihan, penyederhanaan, abstraksi, dan/atau modifikasi data yang mendekati mencerminkan rangkaian lengkap, dari bahan-bahan empiris seperti catatan lapangan, transkrip wawancara, makalah, dan lainnya.

b. Penyajian atau tampilan data,

Setelah informasi disortir, informasi tersebut harus disajikan kepada pengguna. Data dirangkum untuk kenyamanan pembaca. Prosedur peneliti untuk mensintesis data lapangan melalui perakitan sistematis dan penulisan naratif. Temuan-temuan analitis dimasukkan ke dalam catatan dan kemudian didiskusikan dalam bentuk kalimat berdasarkan pengamatan di lapangan, wawancara, dan dokumen; data kemudian dikategorikan sesuai dengan fokus penelitian.

c. Refleksi Akhir dan Verifikasi

Kesimpulan awal kemudian akan ditarik dari data lapangan. Analisis awal memberikan kesimpulan sementara yang dapat diperbarui jika bukti-bukti yang diperlukan tidak ada. Peneliti juga melakukan verifikasi sekunder terhadap hasil penelitian. Jika data lebih lanjut diperlukan untuk mengkonfirmasi hasil awal ini, langkah-langkah yang disebutkan di atas diulangi.

Validitas, singkatnya, adalah membuktikan bahwa kesimpulan yang diambil dari sebuah analisis adalah benar, kuat, dan konsisten dengan data, jika demikian, yang kita miliki hanyalah spekulasi-spekulasi menarik mengenai sebuah peristiwa yang validitas dan nilainya patut dipertanyakan.³³

6. Keabsahan Data

Triangulasi digunakan untuk memastikan keaslian data dalam penelitian ini. Dengan menggunakan triangulasi, informasi diperiksa ulang dari tiga atau lebih sudut pandang yang berbeda dan berbeda waktu.³⁴ Menurut sugiyono terdapat tiga macam triangulasi antara lain:

a. Triangulasi Sumber

Kualitas data dinilai dengan membandingkan data dari berbagai sumber. Setelah menganalisis data, peneliti sampai pada sebuah kesimpulan, yang kemudian diperiksa ulang dengan menggunakan membercheck dan tiga set data lainnya.

b. Metode Triangulasi teknik

Keakuratan data diperiksa dengan membandingkannya berkali-kali dengan sumber yang sama. Informasi dapat diverifikasi dengan beberapa cara, termasuk melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi tertulis. Jika

³³ M. B. Miles, A. M. Huberman dan J. Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*, (USA: Sage Publications, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI Press, 2014), 14-15.

³⁴ Lexi J Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012), 372 .

strategi pengujian kredibilitas data menghasilkan temuan yang berbeda, maka peneliti akan melakukan interaksi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk memutuskan apakah data tersebut dianggap kredibel.³⁵

7. Tahap-tahap Penelitian

a. Tahap pra lapangan

Dalam tahap penelitian pra lapangan terdapat enam tahapan antara lain:

1) Menyusun rancangan penelitian

Berbagai kriteria, termasuk nama penelitian, alasan, ruang lingkup, tujuan, hasil, objek, dan teknik, dipilih oleh peneliti sebagai bagian dari proses perencanaan ini.

2) Langkah Kedua: Temukan Tempat Studi yang Nyaman

Sebelum melakukan penelitian, tempat penelitian

(Bank Indonesia Cabang Jember) dipilih,

3) Mengurus Otorisasi dan Perizinan

Sebelum memulai penelitian, para peneliti UIN KHAS Jember harus terlebih dahulu mendapatkan perizinan yang diperlukan. Surat pengantar dari direktur penelitian dan permintaan izin untuk melakukan penelitian dikirim ke manajer Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Dengan asumsi mereka mendapatkan persetujuan

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 273-274.

yang sesuai, hal ini memungkinkan peneliti untuk melewati tahap-tahap awal dan langsung masuk ke dalam penelitian itu sendiri.

4) Mencatat keadaan

Setelah landasan administratif selesai, peneliti mulai melakukan penilaian lapangan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik, sekolah, dan informan.

5) Memilih Referensi Anda

Partisipan dalam penelitian ini adalah direktur dan staf Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

6) Memperoleh Sumber Daya untuk Penelitian

Sebelum seorang peneliti dapat terjun ke lapangan, semua peralatan penelitian yang diperlukan, seperti

kamera dan instrumen lainnya, harus sudah disiapkan dan siap digunakan. Hal ini dilakukan setelah strategi

penelitian diselesaikan dan partisipan dipilih. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian tersebut

mengarah pada hal yang tepat dan benar-benar mendapatkan hasil. Pertanyaan wawancara yang

dikembangkan oleh peneliti disesuaikan dengan topik spesifik yang sedang dipelajari dan informasi yang ingin

digali. Hal ini membuat data wawancara menjadi lebih

sistematis, menyeluruh, dan lengkap.

- b. Tahap Pekerjaan Lapangan
- c. Tahap analisis data

Prosedur penelitian sudah selesai pada titik ini. Para peneliti sekarang mulai menulis temuan mereka dan membuat argumen mengapa temuan mereka benar.³⁶

2) Sistematika pembahasan.³⁷

Adapun sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut :

Bab ini membahas latar belakang masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, manfaat yang diharapkan, daftar istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua dari tinjauan pustaka kami. Anda akan menemukan referensi untuk studi aktual dan analisis teoretis di sini.

Bagian Tiga Trilogi Metodologi Penelitian. ini membahas proses penelitian dari awal hingga akhir, termasuk teknik penelitian, desain penelitian, latar penelitian, partisipan, metode pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bagian Keempat: Interpretasi dan Penyajian Data Bagian ini mencakup dasar pemikiran penelitian, penyajian data, analisis, dan pembahasan temuan.

Bagian kelima: Penutup Bab ini berfokus pada penarikan kesimpulan akhir dan pemberian saran.

³⁶ Moloeng, *Metode Penelitian.*, 127.

³⁷ Tim Penyusun, *Pedoman .*, 48.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Pemerintah Indonesia masih memiliki saham mayoritas di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, bank terbesar di Indonesia. Awalnya dikenal sebagai Bank "Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren" (Bank Bantuan dan Tabungan Penjajah Indonesia), PT BRI (Persero) Tbk didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Wirjaatmadja. Dalam sebuah dokumen asli yang dibuat oleh asisten in-house E. Sieburgh, seorang pribumi Indonesia (Priyai) dianugerahi kepemilikan legal atas tanah tersebut. Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah berdiri sejak 16 Desember 1895, menjadikan tahun ini sebagai hari jadinya yang ke-120.

Didirikan pada tahun 1898 dengan bantuan dari pemerintah Hindia Belanda, Volksbanken (juga dikenal sebagai Afdelingbank) adalah sejenis bank daerah yang melayani masyarakat di satu kabupaten, atau Afdeling. Dienst der Volksscreditwesens (Dinas Kredit Rakyat) didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1904 sebagai tanggapan atas masalah dengan Volksbanken. Kelompok ini berperan penting dalam memberikan bimbingan, pengawasan, dan pendanaan darurat kepada Volksbanken.

Centrale Kas didirikan sebagai bank sentral Volksbanken oleh pemerintah Hindia Belanda. Selama Depresi Besar tahun 1929-1932, banyak Volksbanken mengalami kegagalan. Untuk mengatasi masalah ini, pada tahun 1934, Algemeene Volkscredietbank (AVB) didirikan sebagai badan hukum Eropa. Modal awal diperoleh dari penjualan aset-aset yang tersisa dari Volksbanken dan Centrale Kas.

Sebagai konsekuensi dari pendudukan Jepang di Jawa, Algemeene Volkscredietbank (AVB) berganti nama menjadi Sycomn Ginko (Bank Rakyat) pada tanggal 3 Oktober 1942, sesuai dengan UU No.9. Bank Rakyat Indonesia, yang juga dikenal sebagai Bank Rakyat Indonesia dan sebelumnya dikenal sebagai Algemeene Volkscredietbank (AVB) dan Sycomn Ginko (Bank Pemerintah), didirikan pada tahun 1946 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1. Hal ini terjadi setelah Republik Indonesia mendeklarasikan kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada tanggal 29 Agustus 1951, Algemeene Volkscredietbank akhirnya dilikuidasi sesuai dengan Undang-Undang No. 12 tahun 1951.

Selain itu, Bank Rakyat Indonesia didirikan sebagai bank sentral negara berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1945. BRI berhenti beroperasi pada tahun 1948, sebelum kemerdekaan Indonesia diproklamasikan; pada tahun 1949, BRI kembali beroperasi dengan nama Bank Rakyat Indonesia Serikat, sesuai dengan ketentuan Perjanjian Renville. Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) dibentuk pada tahun 1960 ketika BRI, Bank Tani Nelayan, dan Nederlandsche Maatschappij

(NHM) digabungkan untuk memenuhi ketentuan PERPU No. 41. Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) berganti nama menjadi Bank Indonesia melalui Keputusan Presiden No. 9 tahun 1965 ketika bank ini digabungkan secara penuh ke dalam bank nasional.

Setelah kurang lebih satu bulan, seluruh bank di Indonesia dikonsolidasikan ke dalam Bank Negara Indonesia melalui Keputusan Presiden Sukarno No. 17 tahun 1965. Sebelumnya dikenal sebagai Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani, dan Nelayan (NHM), sektor Exim sekarang menjadi bagian dari unit II Bank Negara Indonesia. Bank Indonesia dipecah menjadi Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967, Undang-Undang Pokok Perbankan, dan Undang-Undang No. 13 tahun 1968, Undang-Undang Bank Sentral, untuk mengembalikan peran Bank Sentral Bank Indonesia. UU No. 21 tahun 1968 mengembalikan misi awal BRI, yang mencakup perbankan komersial. Sesuai dengan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1992, BRI secara resmi berganti nama menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) pada tanggal 1 Agustus 1992. Pemerintah Indonesia masih memegang 100% saham perusahaan.

Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sejak didirikan pada tahun 1895 adalah memberikan pinjaman kepada usaha kecil dan menengah di Indonesia. Kredit Usaha Kecil (KUK) yang disalurkan mencapai Rp 6.419,8 miliar pada tahun tersebut. Presiden Susilo Bambang

Yudhoyono memuji PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai pelopor penyaluran kredit usaha rakyat (KUR) dalam acara AFI Global Policy Forum pada tanggal 27 September 2010 di Bali.

Bank Rakyat Indonesia telah berkembang sejalan dengan pesatnya perkembangan sektor jasa keuangan.

2. Visi dan Misi PT. BRI (Persero) Tbk

a. Visi

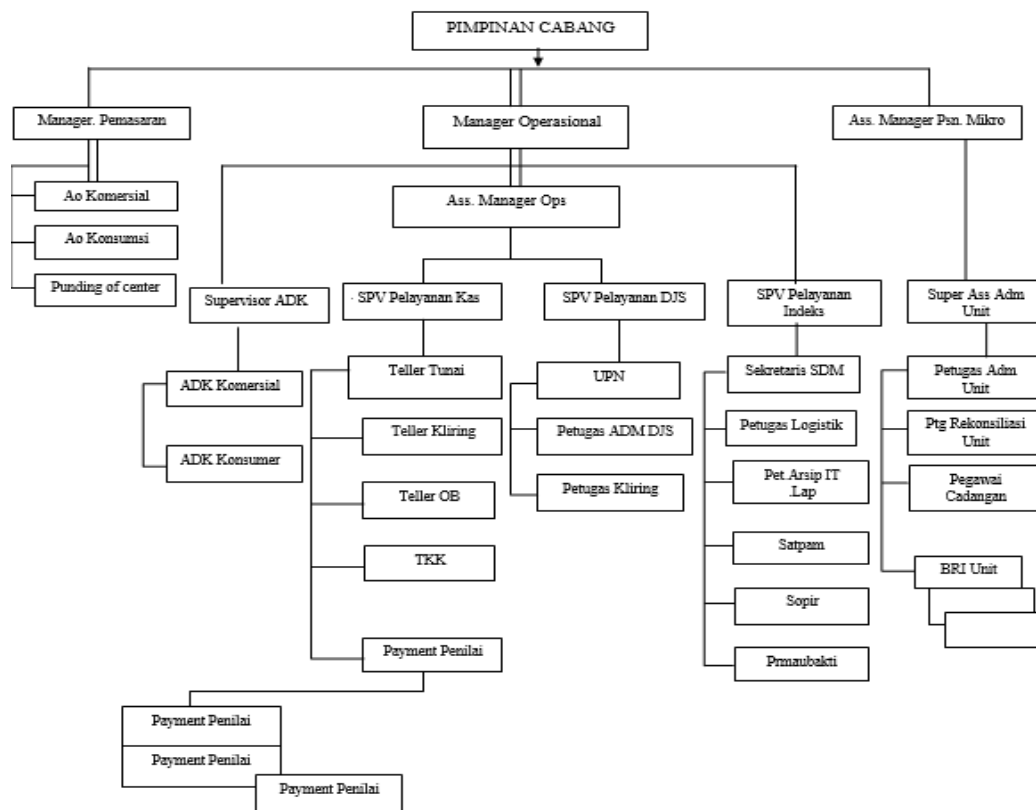
Adapun Visi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah “Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara & *Home to The Best Talent*”.

b. Misi

- 1) Dengan menyediakan layanan perbankan terbaik, dengan fokus untuk memenuhi kebutuhan para pengusaha lokal dan usaha kecil, kami dapat membantu meningkatkan perekonomian lokal dan memperkuat lingkungan sekitar.
- 2) Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui:
 - a) Sumber Daya Manusia yang ahli dan berorientasi pada hasil;
 - b) Teknologi Informasi yang handal dan tahan lama.
 - c) Jaringan analog dan digital yang sukses merupakan hasil dari penerapan ide-ide keunggulan operasional dan manajemen risiko.
 - d) Meningkatkan keuntungan bagi para pemegang saham tanpa mengorbankan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau membuang-buang uang.

3. Struktur Organisasi

Karyawan diberikan penjelasan rinci mengenai tugas dan wewenang mereka sesuai dengan posisi atau status mereka dalam struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi menentukan tingkat hierarki di mana para pekerja beroperasi. Untuk memastikan bahwa setiap orang melakukan tugasnya dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, peran dan tugas telah ditetapkan dengan jelas. Bisnis dengan struktur organisasi yang dipikirkan dengan matang lebih mungkin untuk berjalan dengan lancar, yang meningkatkan kemungkinan kesuksesan finansial. Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk KC Jember

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk KC Jember, 2023

Bank Rakyat Indonesia harus memiliki struktur organisasi yang jelas dengan garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas agar dapat berfungsi sebagai sebuah perusahaan. Masing-masing dari dua departemen utama PT Bank Rakyat Indonesia Tbk KC Jember, yaitu Pemasaran dan Operasional, dibagi lagi menjadi beberapa bagian yang diawasi oleh karyawan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tanggung jawab.

1. Bagian Pemasaran

a. Manajer Pemasaran

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Pertama-tama Anda harus memberikan Rencana Kerja dan Anggaran yang dibutuhkan Pinca, Manajer Cabang, yang diperlukannya untuk mencapai kesuksesan.
- 2) Membantu Pinca dalam mempromosikan dan mengkoordinasikan pekerjaan timnya untuk mencapai target, dengan fokus pada tujuan departemen pemasaran.
- 3) Kepuasan pelanggan dapat dimaksimalkan dengan memastikan bahwa bawahannya melaksanakan tugas mereka sesuai dengan metode yang telah ditentukan.
- 4) Menghargai kemungkinan komersial di tempat mereka bekerja untuk mendorong pertumbuhan Target Market. Membuat rencana untuk memperoleh nasabah baru setiap tahun dan standar untuk melakukannya.

- 5) Menyusun rencana pemasaran tahunan Bank dengan menggunakan Rencana Kerja dan Anggaran, Target Market, dan Kriteria Nasabah yang akan dilayani sebagai panduan.
- 6) Menerapkan proses kredit sesuai dengan Kebijakan Umum Perkreditan dan Kriteria Pelaksanaan Kredit Ritel yang telah ditetapkan untuk akun-akun yang termasuk dalam portofolio untuk mencapai tujuan dan membangun portofolio kredit yang sehat dan terus meningkat.
- 7) Mendapatkan kepercayaan debitur BRI dan pihak ketiga sekaligus berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan ekspansi bisnis dan layanan BRI.
- 8) mengiklankan pinjaman, uang, dan jasa (termasuk pinjaman berjangka valuta asing dan domestik) untuk meningkatkan pendapatan.

b. *Account Officer* Konsumer dan Komersil

Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Untuk memaksimalkan pendapatan, seseorang harus berpartisipasi dalam kegiatan pemasaran pinjaman, uang, dan jasa (mengggunakan wesel kredit lokal dan internasional).

Mencatat masalah kredit secara tertulis sehingga dapat diperbaiki di kemudian hari.

- 2) Memastikan portofolio kredit yang menguntungkan dan sehat dengan memandu, mengawasi, dan memantau kredit yang berada di bawah yurisdiksinya mulai dari awal sampai dengan pelunasan.
- 3) dalam membangun kembali ketertiban dalam proses dokumentasi kredit adalah menutup dokumen kredit yang masih tersisa sesuai dengan keputusan penundaan.
- 4) Sarankan bagaimana keputusan kategorisasi kredit perlu dibuat sehubungan dengan jenis kredit yang bersangkutan.
- 5) Mengunjungi pemohon kredit yang telah disetujui dan melaporkan umpan balik yang Anda terima.
- 6) Membantu Kanca dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2. Bagian Operasional

a. Manajer Operasional

Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Membantu Pimpinan Cabang (Pinca) dalam mengembangkan Rencana Kerja dan Anggaran untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan.
- 2) Membantu Pinca menginspirasi dan mengkoordinasikan tim yang bekerja di bawahnya untuk memenuhi dan melampaui semua tujuan operasional dan layanan.

- 3) Memfasilitasi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh bawahan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk memberikan layanan nasabah yang unggul.
- 4) Mengamankan aset Bank dengan memastikan bahwa Kanca dikelola dan surat-surat berharga yang diterbitkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Untuk mencegah penyalahgunaan wewenang, langkah kelima adalah memverifikasi otorisasi yang tepat untuk semua transaksi tunai, transfer, dan pemindahbukuan yang dilakukan di bawah wewenangnya.
- 6) Memeriksa pemeliharaan umum Cabang untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan baik dan meminimalkan potensi kerugian.
- 7) Untuk melindungi kepentingan Bank, kami telah memeriksa bahwa fungsi Back Office telah dilaksanakan di unit kerja di bawah Kantor Cabang Luar Negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) 8) Memastikan bahwa prosedur administrasi Kantor Cabang Luar Negeri telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk melindungi kepentingan Bank.
- 9) Untuk membantu pengambilan keputusan manajemen, butir 9 adalah membuat dan mengirimkan semua laporan yang diperlukan sesuai jadwal, baik internal maupun eksternal.

10) Demi kelangsungan layanan nasabah dan perlindungan kepentingan Bank, melakukan verifikasi bahwa keamanan backup data telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Supervisor Administrasi Kredit

Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Memantau prosedur penanganan kredit
- 2) Memantau portofolio kredit dan memberikan informasi yang relevan kepada manajemen puncak.
- 3) Anda dapat mengurangi kemungkinan terjadinya hal-hal buruk jika Anda mengawasi seberapa efektif keputusan kredit dilaksanakan, terutama yang berkaitan dengan penyerahan dokumen kredit yang diperlukan dan pemenuhan persyaratan kredit.
- 4) pastikan bahwa prosedur yang tepat telah diikuti saat menangani catatan kredit.
- 5) Pastikan bahwa semua pengaturan kredit telah sesuai dengan Keputusan Kredit.
- 6) Pastikan bahwa semua polis asuransi kerugian dan asuransi jiwa yang terkait dengan akun kredit telah dikelola dengan benar.
- 7) Pastikan bahwa Keputusan Kredit dan Surat Penawaran telah konsisten satu sama lain, karena hal ini akan memberikan ketenangan bagi bank dan debitur jika terjadi perselisihan.
- 8) Pastikan bahwa semua instruksi untuk Pencairan Kredit adalah sah dan ditandatangani.

- 9) Tenangkan pikiran bank dengan menyelesaikan sengketa hukum yang terkait dengan kredit.
- 10) Pendelegasian wewenang kredit oleh Pejabat Pemutus Kredit di Kantor Cabang dan Unit Kerja di bawahnya harus dikelola secara efektif untuk menghindari penyalahgunaan wewenang.
- 11) Berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan, bakat, dan sikap pegawai bawahan melalui pengembangan dan penilaian terhadap pekerjaan mereka.
- 12) Setelah semua persyaratan dipenuhi, mohon jelaskan bagaimana cara mendapatkan kredit.

c. Staf Administrasi Kredit

Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Pertama, kami akan menerima semua permohonan kredit, meninjaunya dengan seksama, dan mengarsipkannya dengan benar.
- 2) Untuk setiap permohonan kredit, pastikan formulir pengawasan Administrasi Kredit telah disiapkan dan diisi sehingga pekerjaan petugas kredit dapat dilacak.
- 3) Menyimpan semua dokumen yang berhubungan dengan kredit secara teratur dan mutakhir.
- 4) Mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku mengenai dokumen asuransi kredit, asuransi kerugian, dan asuransi jiwa.
- 5) Menentukan konsumen mana yang memiliki kebutuhan kredit yang mendesak.

- 6) siapkan perjanjian kredit dan dokumentasi notaris yang diperlukan untuk diaktakan.
- 7) Menyusun instruksi penyaluran kredit untuk menjalankan penentuan kredit.
- 8) Membantu nasabah mendapatkan kredit untuk deposito yang dibuat atas nama mereka.
- 9) Memverifikasi keaslian dan keakuratan dokumentasi kredit sebelum pencairan
- 10) Mengemban tanggung jawab tambahan sesuai arahan dari atasan untuk membantu kelancaran kantor BRI.

d. Supervisor Pelayanan Kas

Tugas dan tanggung jawab

- 1) Memastikan bahwa semua transaksi yang melibatkan akuntansi kas, kliring, dan pemindahbukuan yang berada di bawah tanggung jawabnya telah diotorisasi.
- 2) Untuk menjaga kepentingan Bank, maka semua transaksi teller harus diperiksa untuk memastikan bahwa transaksi tersebut secara administratif telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.
- 3) Menindaklanjuti temuan audit yang berkaitan dengan transaksi tunai untuk mengurangi risiko kerugian Bank.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penelitian menganalisis implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Adapun tahap-tahap pelaksanaan seleksi rekrutmen Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember yakni Seleksi administrasi, Tes kompetensi, *Interview* tahap awal, *Interview* tahap kedua, *Interview* tahap ketiga, Psikotes, Tes kesehatan/*Medical check-up*.

1. Hasil Wawancara Dengan Infroman

Peneliti melakukan wawancara terkait implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dengan Bu Titis Ismaida Wati selaku Sekretaris Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menyatakan bahwa:

“Kelemahan dalam proses rekrutmen karyawan kendala utamanya yakni waktu yang singkat dan kualifikasi calon pegawai tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Jangka waktu magang 1 tahun menjadi *teller* terus kemudian jika baik akan menjadi 3 tahun maksimal 5 tahun, sedangkan pegawai tetap hanya internal kecuali program ODP. Umur maksimal rekrutmen sebelum 25 tahun minimal D3. Proses rekrutmen sangat mempengaruhi produktivitas karyawan karena pengalaman calon pelamar dalam berorganisasi sangat diperlukan dalam bekerja dan meng-*handdle* nasabah³⁸.”

Peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan terkait penentuan calon karyawan yang diterima, Bu Titis Ismaida Wati selaku Sekretaris Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menyatakan bahwa:

“Penampilan menarik memang menjadi hal teratas karena kita perbankan berhadapan dengan nasabah. Terus pastinya dalam rekrutmen ada patokan-patokan tertentu, tidak hanya penampilan saja namun prestasi yang dimiliki calon karyawan serta rekam jejak

³⁸ Bu Titis Ismaida Wati, Wawancara 25 Agustus 2023

pengalaman dibidang akademik dan non-akademik sehingga banyak pertimbangan yang saling berhubungan dan all major (semua jurusan) dapat bekerja di *Frontline* magang di BRI. Informasi terkait rekrutmen BRI disampaikan pada sosial media dan terdapat partner vendor seperti PKSS, KPSG, Mutulplus, tapi *next* kita akan kembangkan yang gak usah pake *hardfile* hanya menggunakan *scan barcode* hanya filenya aja yang dikirim untuk *paperless*^{39,}

Peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan terkait SOP rekrutmen calon karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember, Ibu Evi Diah Agustin selaku SPV di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menyatakan bahwa :

“SOP yang terbaru sekarang menggunakan bitly atau link jadi pelamar tidak perlu mengirim foto, cv, dan berkas lainnya langsung ke BRI tapi bisa mengirim persyaratan langsung ke link yang sudah tertera di platfrom, agar mengurangi penggunaan kertas yang menumpuk^{40,}

Peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan tentang apa saja yang menjadi faktor tidak lolos nya pelamar atau calon karyawan pada bank rakyat indonesia (BRI), Ibu Evi Diah Agustin selaku SPV di Bank Rakyat Indonesia (BRI) menyatakan bahwa:

“Faktor-faktor nya itu yang umur nya sudah lebih dari 24 tahun dan yang paling utama itu adalah penampilan harus menarik dan goodlooking di BRI sendiri ada silink untuk video , pelamar akan mengirim video seperti perkenalan diri untuk mengetahui apakah pelamar sesuai kualifikasi yang dinilai itu pasti penampilan, cara berkomunikasi, dan cara menyelesaikan masalah^{41,}

³⁹ Bu Titis Ismaida Wati, Wawancara 25 Agustus 2023

⁴⁰ Ibu Evi Diah Agustin, Wawancara 5 Desember 2023

⁴¹ Ibu Evi Duah Agustin, Wawancara 5 Desember 2023

2. Proses Rekrutmen Calon Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember terus melakukan rekrutmen untuk mengisi posisi-posisi yang belum terisi. Bagian rekrutmen dan seleksi bertanggung jawab atas semua tahapan proses rekrutmen. Ketika ada lowongan pekerjaan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember, perusahaan akan menghubungi bagian rekrutmen untuk membuat pengumuman, mengumpulkan resume, dan melakukan wawancara untuk Bank Rakyat Indonesia (BRI), menyatakan bahwa karyawan baru dan penggantian karyawan membutuhkan persetujuan dari kantor pusat BRI. Segera setelah mereka mendapatkan lampu hijau dari kantor pusat, Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jember akan mulai merekrut. Media sosial dan papan lowongan kerja lainnya menunjukkan bahwa Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember sedang mencari untuk mengisi posisi marketing. Langkah pertama dalam merekrut staf baru di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember adalah mengembangkan strategi atau sumber rekrutmen yang efektif. Divisi ini memiliki campuran perekrut internal dan eksternal.

a. Sumber Internal

Karyawan akan lebih puas dengan posisi mereka dan terdorong untuk bekerja keras jika mereka dipromosikan dari dalam. Jika suatu posisi terbuka di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember, misalnya di bagian Customer service, atau jika karyawan yang ada saat

ini mengundurkan diri dari posisi tersebut, memo internal akan didistribusikan kepada seluruh karyawan yang menyatakan bahwa Customer service dibutuhkan, dan mereka yang memenuhi kriteria akan ditugaskan ke departemen tersebut dengan segera.

b. Faktor Eksternal

Karyawan yang berasal dari luar perusahaan disebut sebagai "sumber eksternal", dan jika mereka lulus penyaringan departemen SDM, mereka akan maju ke tahap berikutnya dalam proses perekrutan.

Ada 3 jalur perekrutan karyawan di bank Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember yaitu:

- a. Officer Development Programme (ODP) Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Jember sedang mencari lulusan baru dengan pengalaman di bidang pemasaran. Jika kinerja karyawan sesuai dengan standar setelah dua tahun, mereka akan ditawarkan posisi permanen. Peserta Officer Development Programme (ODP) mendapatkan persiapan yang sebanding untuk posisi kepemimpinan senior.
- b. Perekrutan Khusus, yang terdiri dari pencarian individu yang sesuai untuk mengisi posisi kosong di dalam perusahaan. Setelah satu tahun, kinerja pekerja akan menentukan apakah ia akan ditawarkan posisi permanen atau tidak.
- c. Mengalihkan pekerjaan kepada pihak ketiga atau mengisi posisi-posisi di garis depan dengan karyawan yang sudah berpengalaman. Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jember mengontrak perusahaan

lain untuk layanan ini. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dapat memperpanjang kontrak dan mempertimbangkan untuk mengangkatnya sebagai staf tetap jika pekerja tersebut memiliki kinerja yang baik selama tahun pertama.

3. Pelaksanaan Rekrutmen Calon Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Adapun tahap-tahap pelaksanaan seleksi rekrutmen sebagai berikut:

a. Seleksi administrasi

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember saat ini sedang menerima lamaran kerja untuk periode pertama. Surat lamaran, CV, pas foto, fotokopi ijazah terakhir, dan fotokopi transkrip nilai merupakan berkas yang diperlukan untuk mengikuti wawancara di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.

b. Penilaian Kompetensi

Di sini, calon karyawan akan diminta untuk mengikuti tes yang dimaksudkan untuk mengukur logika dan imajinasi mereka. Bentuk penilaian secara lisan dan tertulis adalah hal yang biasa.

c. Wawancara/Pertemuan Awal

Setelah lolos seleksi administrasi pertama, peserta yang mendapat panggilan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember akan bertemu dengan salah satu anggota tim rekrutmen untuk melakukan

wawancara.

d. Tahap Wawancara Kedua

Peserta yang diwawancarai sekarang akan bertemu langsung dengan manajer perekrutan yang bertanggung jawab atas divisi terkait. Pewawancara sering kali mengajukan pertanyaan kepada kandidat untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan mereka tentang subjek tertentu.

e. Wawancara Selanjutnya

Pada akhirnya, manajer cabang yang melakukan wawancara terakhir.

Pewawancara harus memastikan apakah pelamar benar-benar tertarik dengan posisi tersebut sebelum membuat keputusan perekrutan.

f. Psikologi Analitik

Bagian tes ini dilakukan oleh psikolog yang berafiliasi dengan bank dalam upaya untuk merampingkan proses seleksi. Pada tahap ini, kemampuan kognitif pelamar akan diuji untuk menilai seberapa baik mereka merespons pertanyaan-pertanyaan psikologis tentang topik-topik seperti pemecahan masalah di bawah tekanan dan interaksi sosial.

g. Tes medis atau proses yang digunakan untuk diagnosis

Dalam menentukan apakah akan mempekerjakan seorang kandidat atau tidak, tes medis berfungsi sebagai tahap terakhir dari penyaringan. Karena kesehatan adalah komponen yang paling penting, hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga produksi dan reputasi bisnis secara keseluruhan.

4. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Apakah seorang kandidat memenuhi semua persyaratan atau tidak, mereka masih akan dievaluasi pada sejumlah faktor lain selama proses seleksi yang digunakan oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dalam proses rekrutmen.:

a. Tahap Seleksi Berkas

Sangat penting bagi kandidat untuk mengevaluasi apakah lamaran mereka sudah lengkap dan memenuhi semua persyaratan pada tahap ini. Resume, alamat surat, dan kelengkapan berkas lamaran akan diperiksa dengan cara yang sama seperti yang digunakan oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.

1. Daftar Riwayat Hidup atau Resume
2. Pasfoto terbaru, transkrip nilai, dan foto ijazah terakhir.
3. Surat Keterangan Lulus
4. Formulir Surat Keterangan Sehat
5. SKCK
6. Ukuran Gambar: 4x6

Setelah departemen rekrutmen mengumumkan hasil seleksi, hanya kandidat yang dianggap memenuhi syarat yang akan dihubungi untuk mengikuti tahap selanjutnya, yaitu wawancara.

b. Tahap *Interview*

Wawancara dengan Ibu Titis Ismaidawati memberikan wawasan tentang tiga fase yang berbeda dari proses wawancara. Departemen rekrutmen dan seleksi akan melakukan wawancara pertama, manajer divisi yang bersangkutan akan melakukan wawancara kedua, dan manajer cabang akan melakukan wawancara ketiga dan terakhir. Wawancara merupakan evaluasi dari berbagai segi yang mencakup, namun tidak terbatas pada hal-hal berikut ini::

1) Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar akan menjadi fokus utama dalam proses wawancara untuk calon karyawan baru. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang sejarah orang-orang yang terlibat. Evaluasi kompetensi dasar melihat hal-hal seperti: Memiliki pola pikir yang jujur, suka menolong, kolaboratif, imajinatif, bersemangat, tidak mementingkan diri sendiri, dan profesional. Beberapa persyaratan yang disebutkan di atas dijelaskan di bawah ini:

a) Integritas

Karyawan di sektor keuangan dituntut kejujuran dan integritas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan di sektor lain untuk menjamin uang masyarakat ditangani secara bertanggung jawab.

b) Kerjasama

Dengan bekerja sama, kita dapat mencapai tujuan perusahaan dan

menunjukkan kinerja bank yang dapat diandalkan. Pemimpin di tempat kerja harus mendorong kerjasama multi pihak untuk meningkatkan efektivitas sistem SDM bank.

c) "Kreatif"

Karyawan harus cukup inovatif untuk bersaing dengan perusahaan lain dengan menciptakan terobosan produk keuangan, dan mereka harus terus mencari ide dan pendekatan baru yang dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik.

Mempertahankan fokus pada tujuan

Untuk mencapai hasil terbaik dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan harus bekerja secara efektif, efisien, dan konsisten.

d) Mengutamakan kepuasan pelanggan

Berikan layanan terbaik kepada konsumen Anda. Karyawan mendapatkan pelatihan yang berorientasi pada layanan dan berpusat pada pelanggan.

e) Berpengetahuan luas

Berikan upaya terbaik Anda dan ambil kepemilikan penuh atas pekerjaan Anda. Pekerja diharapkan mahir dalam bidangnya dan bergaul dengan baik dengan rekan kerjanya.

2) Kemampuan khusus

a) Kefasihan dalam berbahasa, atau kemampuan untuk melakukan pertukaran lisan dan tulisan yang efektif.

- b) Kemampuan untuk menggunakan setidaknya Microsoft Word, Powerpoint, dan Excel diperlukan untuk b) Keterampilan Pemrograman Komputer.
- c) Penggunaan waktu yang efektif: ketepatan waktu dan keandalan dalam melakukan tugas.
- d) Mampu menggunakan sistem IT (Teknologi Informasi) perbankan secara efektif.

3) Pengalaman kerja

Standar berikutnya untuk latar belakang calon pekerja adalah angka numerik yang dapat digunakan untuk menghitung seberapa banyak pengalaman kerja yang dimiliki kandidat di luar Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Mengapa? Karena usia dan pengalaman berkorelasi positif dengan keterampilan.

c. Tahap Psikotes

- a) Bagian pertama dari tes ini adalah segmen aritmatika mental yang dapat berupa verbal atau nonverbal. Standarisasi tes IQ memungkinkan untuk memasukkan tugas-tugas pemecahan masalah matematika.
- b) Dalam tes kepribadian, kandidat akan ditanya bagaimana mereka akan merespons dalam berbagai skenario yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti skenario yang melibatkan resolusi konflik, kerja tim, dan ada tidaknya anggota tim yang ramah dan fleksibel.

- c) Tes Kemampuan Pelamar akan ditempatkan melalui serangkaian tugas dengan waktu dan risiko tinggi yang dimaksudkan untuk menilai bagaimana mereka bekerja di bawah tekanan dan seberapa cepat mereka dapat memberikan jawaban. Informasi dapat disajikan dalam berbagai format, mulai dari notasi angka sederhana hingga lelucon, bagan, dan bahkan model fisik.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi tentang implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember, maka perlu dilakukan pembahasan terhadap hasil temuan berupa interpretasi dan pengaitan dengan teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Oleh karena itu, agar lebih efektif dalam menjawab permasalahan penelitian yang mengilhami penelitian ini, maka cara mengkomunikasikan hasil temuan akan disesuaikan dengan unit yang diteliti. Penelitian ini menemukan hal-hal berikut:

1. Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jember menggunakan proses multi-tahap untuk menilai kandidat untuk posisi yang terbuka. Tujuannya adalah untuk menemukan orang yang terbaik untuk posisi tersebut dan mempekerjakannya dengan cepat dan mudah. Dalam mencari karyawan

baru, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menetapkan departemen yang akan dibutuhkan dan menguraikan tugas-tugas yang berhubungan dengan setiap pekerjaan sebelum memulai proses perekrutan karyawan baru atau mencari pengganti untuk anggota angkatan kerja yang pensiun. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember kemudian mengumumkan kebutuhannya akan tenaga kerja baru melalui situs web, email karyawan, dan media sosial.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) menemukan bahwa merekrut kandidat internal untuk bekerja di Cabang Jember dapat meningkatkan produksi dan efisiensi sekaligus mengurangi waktu dan biaya pelatihan. Selain itu, jika staf melakukan perekrutan sendiri, jelas bahwa mereka mengenal Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dan hukum, prosedur, peraturan, dan praktik-praktiknya. Para pencari kerja dan individu yang ingin berkarir didorong untuk melamar posisi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember setelah melihat pemberitahuan rekrutmen yang diposting secara online.

Setelah menerima banyak lamaran, tim rekrutmen akan memverifikasi bahwa setiap lamaran telah lengkap. Berkas lamaran yang tidak lengkap atau tidak memenuhi persyaratan akan ditolak. Hasil seleksi berkas akan dikomunikasikan kepada pelamar melalui telepon atau surat elektronik. Wawancara, psikotes, dan pemeriksaan fisik akan menjadi bagian dari proses seleksi bagi mereka yang memenuhi kriteria.

Ada tiga fase yang berbeda dalam wawancara. Tim Sumber Daya Manusia menangani tahap pertama, sementara manajer departemen terkait menangani tahap kedua dan manajer cabang menangani tahap ketiga. Kandidat karyawan dinilai berdasarkan berbagai kriteria selama proses wawancara.:

- a. Kepribadian, sikap, dan kejujuran,
- b. Penguasaan bahasa, kemampuan berkomunikasi dengan baik,
- c. Pengetahuan terhadap prinsip perbankan,
- d. Pengalaman kerja dibidang tertentu,
- e. Mental dan keyakinan serta semangat ingin bekerja.

Mengingat kelangkaan tenaga kerja bank yang tersedia, hal ini menjadi pertimbangan penting. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember mempekerjakan seseorang tidak hanya berdasarkan kemampuannya saja dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia perbankan. Namun, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember juga mempertimbangkan sejumlah faktor lain sebelum mempekerjakan seseorang.

Banyak pelamar yang akan tereliminasi setelah tahap wawancara, namun mereka yang berhasil lolos ke tahap berikutnya, yaitu psikotes, akan dipertimbangkan untuk dipekerjakan. Pelamar dengan karakter yang ceroboh, misalnya, tidak akan cocok untuk profesi yang membutuhkan ketelitian, tetapi saat ini tidak ada cara untuk mengetahui apakah mereka lulus atau gagal dalam psikotes. Oleh karena itu, semua calon karyawan di

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember diwajibkan untuk menjalani tes kejiwaan. Langkah berikutnya adalah pemeriksaan kesehatan, yang mungkin akan mengungkap adanya calon karyawan yang mengidap penyakit atau pecandu narkoba. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember adalah bank yang berprinsip pada prinsip-prinsip syariah, oleh karena itu para pekerjanya diharapkan untuk mengikuti semua kebijakan dan prosedur bank.

2. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

- a) BRI telah membentuk inisiatif perekrutan dan pendidikan eksternal yang dinamakan BRILiaN Future Leader Initiative (BFLP) untuk calon pemimpin masa depan.
- b) Personil baru pada level Corporate Title Assistant dapat direkrut dan dilatih melalui BRILiaN Banking Officer Program (BBOP).

Upaya BRI untuk menyegarkan kembali tenaga kerjanya mencakup inisiatif BFLP dan BBOP. Kandidat untuk posisi yang terbuka akan disaring secara menyeluruh dan kuantitatif, dan kemudian dididik dengan cara yang mencerminkan prinsip-prinsip inti perusahaan. Melalui inisiatif pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Capital, BRI berkomitmen untuk membantu Indonesia Memberi Makna pada Diri Sendiri. Inisiatif BFLP dan BBOP didorong oleh niat mulia ini untuk mempersiapkan generasi

penerus bangsa dengan lebih baik melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan.

Pelamar sendiri menjadi tantangan terbesar dalam proses seleksi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Perusahaan telah memanggil sejumlah pelamar untuk mengikuti seleksi berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan, namun pada waktu yang telah ditentukan, jumlah pelamar yang tidak hadir mencapai 20% dari jumlah pelamar yang seharusnya hadir. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menggunakan kriteria yang telah ditetapkan dalam menyeleksi calon karyawan, sehingga meminimalisir efek peluang acak.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara tahap pertama, wawancara tahap kedua, wawancara tahap ketiga, psikotes, dan tes kesehatan/medical check up merupakan bagian dari proses evaluasi calon karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Tujuannya adalah untuk menemukan dan mempekerjakan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia sesegera mungkin. Dalam mencari karyawan baru, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember menetapkan departemen yang akan dibutuhkan dan menguraikan tugas-tugas yang berhubungan dengan setiap pekerjaan sebelum memulai proses perekrutan karyawan baru atau mencari pengganti untuk anggota tenaga kerja yang pensiun. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember kemudian mengumumkan kebutuhannya akan tenaga kerja baru melalui situs web, email karyawan, dan media sosial.
2. Dalam hal menghidupkan kembali karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI), Program BFLP dan BBOP di Cabang Jember merupakan komponen yang sangat penting. Para pelamar kerja akan menjalani proses penyaringan kuantitatif yang ketat sebelum dilatih sesuai dengan nilai-nilai

perusahaan. BRI berdedikasi untuk membantu Indonesia dalam "Memberi Makna pada Diri Sendiri" melalui proyek pengembangan SDM atau Human Capital. Program BFLP dan BBOP dilatarbelakangi oleh tujuan mulia untuk mendidik dan mengembangkan kemampuan generasi penerus karyawan. Karena perusahaan telah memanggil sejumlah pelamar untuk mengikuti seleksi berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan, namun pada waktu yang telah ditentukan, jumlah pelamar yang tidak hadir dalam seleksi mencapai 20% dari jumlah pelamar yang seharusnya hadir, maka pelamar tersebut menjadi penghambat utama dalam seleksi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember mengambil keputusan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, dengan memitigasi pengaruh variabel yang tidak dapat dikendalikan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Dengan semakin langkanya sumber daya manusia di sektor perbankan profesional, diharapkan proses seleksi atau penentuan calon pekerja akan lebih efektif. Hal ini terutama berlaku bagi para kandidat yang telah masuk dalam kualifikasi yang ditetapkan dan telah menunjukkan kompetensinya. Karena waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk menarik karyawan baru sangatlah besar.

2. Untuk mempermudah proses identifikasi calon pekerja yang berkualitas dan dapat diandalkan, departemen rekrutmen dapat menjalin kemitraan dengan sekolah-sekolah yang menyediakan pendidikan yang berhubungan dengan perbankan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Daftar Pustaka

- Aji Yusuf, Muhammad. “Standar Penilaian Rekrutmen Calon karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung”. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Metro. 2019.
- Aminah, S. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*. Jakarta: Penandamedia Group. 2019.
- Aprilia, Risa. “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. 2022.
- B. Miles, A. M. Huberman dan J. Saldana, M. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*. USA: Sage Publications, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi. 2014.
- Busro. *Ilmu Dasar Produktifitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018.
- Elbandiansyah. *Ilmu Produktivitas*. Jakarta: Pt. Rosda karya. 2018.
- ____Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- ____J Moloeng, Lexi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012.
- ____Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2017
- Mahliatul Khoir, Leni. “Rekrutmen Tenaga Kerja (Karyawan) di BMT Duta Jaya Karya Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Skripsi. STAIN Jurai Siwo Metro. 2016.
- Maula, Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul. *Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT pegadaian (persero) cabang jember*”. Jurnal kompetensi. 2018.
- Nur Amalia, Asmita. “Standarisasi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Bank Muamalat KCU Makassar”. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021)

- Nur Kholis, Muh. "Model Rekrutmen Dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalahah Cabang Wangkal Gading Probolinggo". Skripsi. Universitas Islam Negeri KHAS Jember. 2022.
- Nur Syafitri, Leni. "Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat. Binjai", Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2019.
- Nurhidayah, Sofi. "Analisis Strategi Penilaian Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung". Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan. 2022.
- Ravianto. *Produktifitas kerja*. Jakarta. Bumi Aksara. 2019.
- Ridduwan, Ahmad. "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2022.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- Simanjuntak, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Alfabeta. 2019.
- Sopiah Ningsih, Evis. "Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo". Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. 2019.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suryana, "Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif". Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia. 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Sutrisno. *Produktivitas kerja*. Bandung: Pt. Rineka cipta. 2017.
- ____Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja grafindo. 2005.
- wahyu Lestari, Alfina. "Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi". Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2021.

____Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV. 2018.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Judul	Variabel	Sub variable	Indicator	Subjek penelitian	Metode penelitian	Fokus penelitian
Implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang jember	Recruitment calon karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • rekrutmen • Seleksi karyawan • Produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian rekrutmen • Metode rekrutmen • Pengertian seleksi • Pengertian produktivitas • Faktor yang mempengaruhi produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktur ▪ Wakil Direktur ▪ Staf Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember <p>Lokasi penelitian: Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kualitatif deskriptif • Metode pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi • Analisis data: <ol style="list-style-type: none"> d. Kondensasi Data e. Penyajian atau tampilan data, f. Refleksi Akhir dan Verifikasi • Keabsahan data: <ol style="list-style-type: none"> 1. Triangulasi sumber dan triangulasi metode • Tahap-tahap Penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahap pra lapangan 2. Tahap Pekerjaan Lapangan 3. Tahap analisis data 	<p>3. Bagaimana Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?</p> <p>4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember?</p>

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santias Eka Wulandari

Nim : E20181140

Progam/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Alamat : Dusun Krajan, Desa Karangharjo RT/RW 01/026,
Kecamatan silo, Kabupaten Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Implementasi Standar Penilaian Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”** adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Oktober 2023



Santias Eka Wulandari
NIM. E20181140

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana sejarah berdirinya Bank Rakyat Indonesia (BRI) ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen calon karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember? jelaskan
3. Apa sajakah kriteria penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember? jelaskan
4. Media apa sajakah yang biasa digunakan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dalam melaksanakan open rekrutmen? jelaskan
5. Bagaimana karakteristik calon karyawan yang diterima dalam proses rekrutmen di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember? jelaskan
6. Apa saja yang menjadi kelemahan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember? jelaskan
7. Apa saja yang menjadi peluang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember dalam merekrut dan menyeleksi karyawan? jelaskan
8. Apa yang menjadi tantangan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember? jelaskan

J E M B E R



Model 54

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER**

Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B478 /KC-XVI/SDM/10/2024
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 13 Oktober 2023

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Santias Eka Wulandari / E20181140
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : "IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN
REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI)
CABANG JEMBER".
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember
Lama Penelitian : 30 HARI

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

**PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-284/Un.22/7.a/PP.00.9/02/2023

24 Februari 2023

Lampiran : -

Hal : **Pemohonan Ijin Penelitian**

Sdus us + sjs
tidak lanjut
J

Kepada Yth.

Kepala Bank BRI KC Jember

Jl. Jendral Ahmad Yani No.01

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 : Santias Eka Wulandari
NIM : E20181140
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Implementasi Standart Penilaian Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank BRI KC Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu
Nurul Widyawati Islami Rahayu

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

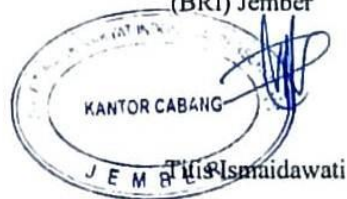
IMPLEMENTASI STANDAR PENILAIAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI BANK RAKYA
INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Paraf
1.	24 Februari 2023	Menyerahkan surat izin penelitian dan proposal penelitian dari UIN Kiai Achmad Siddiq Jember di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	
2.	10 Juni 2023	Mendapatkan persetujuan izin penelitian di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	
3.	25 Agustus 2023	Wawancara kepada Sekretaris Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	
4.	08 September 2023	Wawancara kepada Sekretaris Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	
5.	21 September 2023	Wawancara kepada SPV (Supervisor) Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	
6.	28 September 2023	Wawancara kepada Sekretaris Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember	

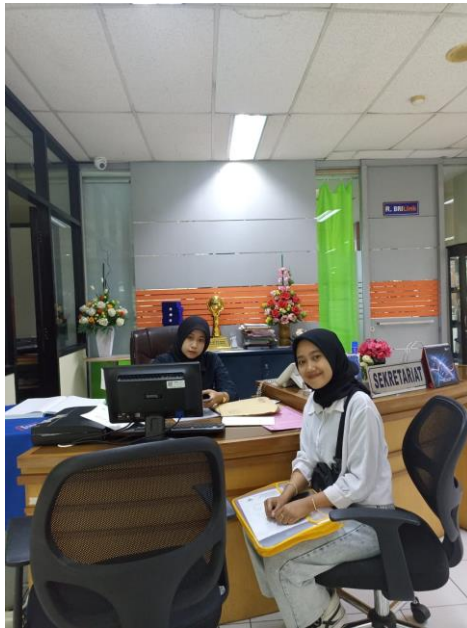
Jember, 12 Oktober 2023

Sekretaris Bank Rakyat Indonesia

(BRI) Jember



DOKUMENTASI



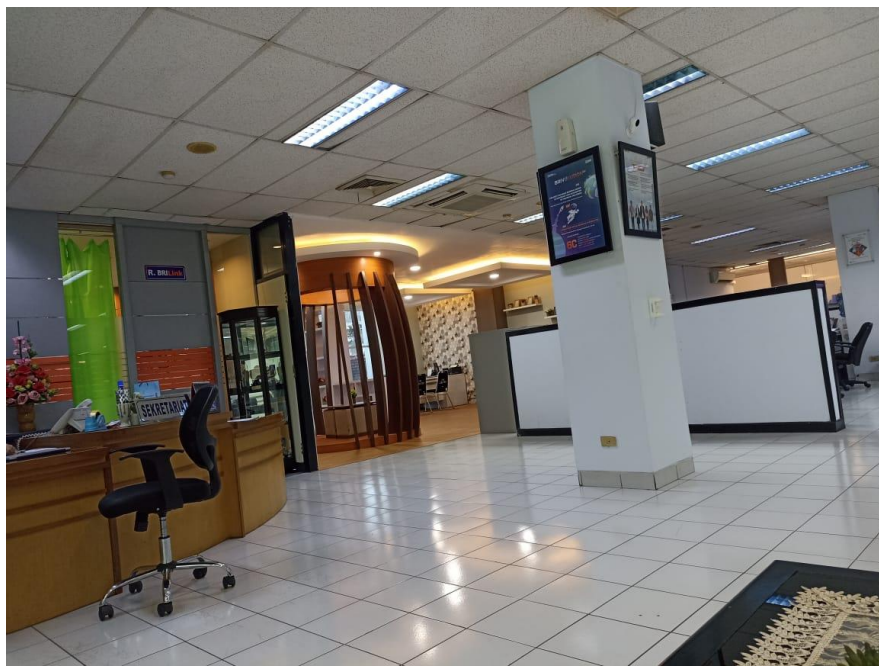
*Foto Bersama Bagian Sekretaris Ibuk Titis Ismaida wati
Di BRI Cabang Jember*



Foto Bersama Ibuk Evi Diah Agustin



Foto Bersama Ibuk Titis Ismaida Wati



Ruangan Observasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-003.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/10/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Santias Eka Wulandari
NIM : E20181140
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : implementasi standar penilaian rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di bank rakyat indonesia (BRI) cabang jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 Oktober 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Syahrul Mulyadi





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Santias Eka Wulandari

NIM : E20181140

Semester : XI (Sebelas)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 13 Oktober 2023
Ketua Prodi Perbankan Syariah,

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M
NIP.196905231998032001



BIODATA PENULIS



Nama : Santias Eka Wulandari
NIM : E20181140
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Tempat, tgl lahir : Jember, 23 Mei 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dusun Krajan RT/RW 001/026 Desa Karangharjo
Kecamatan Silo, Kabupaten Jember
Email : santiaseka@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Karangharjo 02
2. SMP Negeri 01 Silo
3. SMA Nuris Jember
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Pengalaman Organisasi

1. UBM (Unit Beladiri Mahasiswa)