

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BPR SYARIAH
SITUBONDO**

SKRIPSI

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Oleh :

AHMAD SOFYAN WANANDI

NIM : E20191228

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2023**

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BPR SYARIAH
SITUBONDO**

SKRIPSI

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

Oleh:

Ahmad Sofyan Wanandi
NIM E20191228

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Nurhidayat, S.E., M.M.
NIP. 197905052023211015

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BPR SYARIAH SITUBONDO

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 : 14 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I.
NIP.197608122008011015

Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E.
NUP. 201708173

Anggota :

1. Dr. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si

2. Nurhidayat, S.E., M.M

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 1968122611996031001

MOTTO

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

"Berlakulah adil karena adil itu lebih dekat pada takwa."
(QS. Al-Ma'idah ayat 8)



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

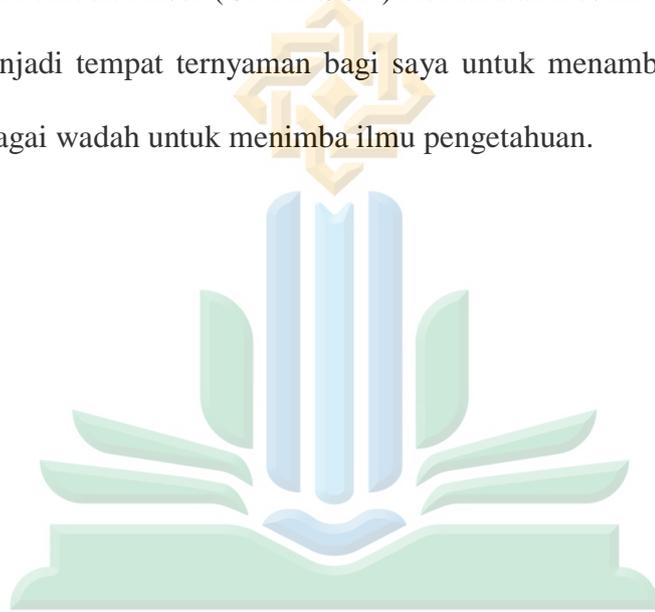
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wa syukurillah wa ala ni'matillah. Segala puji bagi Allah SWT dan solawat serta salam senantiasa tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

1. Kedua orang tua saya, Bapak (Triyono) dan Ibu (Almarhumah Uswatun Hasanah) yang senantiasa mendoakan saya, berjuang untuk perkuliahan saya, dan terus memberikan semangat dan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan hingga tahap akhir ini. Semoga pengorbanan yang beliau berikan menjadi sebab kesuksesan saya di masa depan.
2. Adik saya (Fauziah Kamila Azzuhro) yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan S1 dan tugas akhir ini.
3. Semua saudara dan keluarga besar saya yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Seluruh ulama-ulama Indonesia sebagai penggagas adanya perbankan syariah di Indonesia khususnya BPR Syariah Situbondo, serta seluruh informan yang telah bersedia untuk peneliti temui, dan menjadi sumber data dalam penelitian ini.
5. Teman-teman (Kelas Perbankan Syariah 5 Angkatan 2019) yang telah menemani saya dalam menjalani proses perkuliahan selama empat tahun. Semoga kelak kita menjadi seseorang yang sukses dan mampu membahagiakan kedua orang tua serta berkontribusi bagi bangsa dan negara.
6. Saya persembahkan juga tugas akhir ini untuk seluruh organisasi saya:
 - a. Ikatan Mahasiswa Situbondo UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

- b. Komunitas BOLO SEWU UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- c. Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- d. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Komisariat UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- e. Gerakan Pemuda Ansor (GP ANSOR) Kecamatan Besuki

Yang telah menjadi tempat ternyaman bagi saya untuk menambah pengalaman, teman, dan sebagai wadah untuk menimba ilmu pengetahuan.



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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayah serta inayah-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir (skripsi) ini.

Skripsi ini disusun sebagai, salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ungkapan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Oleh sebab itu pula, perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hefni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah serta segenap jajaran Koordinator Program Studi yang lain.

6. Bapak M. Saiful Anam, S.Ag., M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).
7. Bapak Nurhidayat, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan arahan, waktu, tenaga, pikiran dan pendampingannya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah banyak memberikan ilmu dan wawasan baru kepada peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata, peneliti menyadari dengan segala keterbatasan pengetahuan bahwa tugas akhir skripsi ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 29 Oktober 2023

Penulis

ABSTRAK

Ahmad Sofyan Wanandi, Nurhidayat, S.E., M.M. 2023: *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syariah Situbondo*

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Perspektif Islam

Penelitian ini dilatar belakangi dari pentingnya peranan proses rekrutmen karyawan untuk kemajuan organisasi bank syariah dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syariah Situbondo.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi, Informan dalam penelitian ini adalah Branch Manager BPR Syariah Situbondo, Consumer Business Relationship Manager, Consumer Business Relationship Staff BPR Syariah Situbondo, Serta beberapa karyawan BPR Syariah Situbondo.

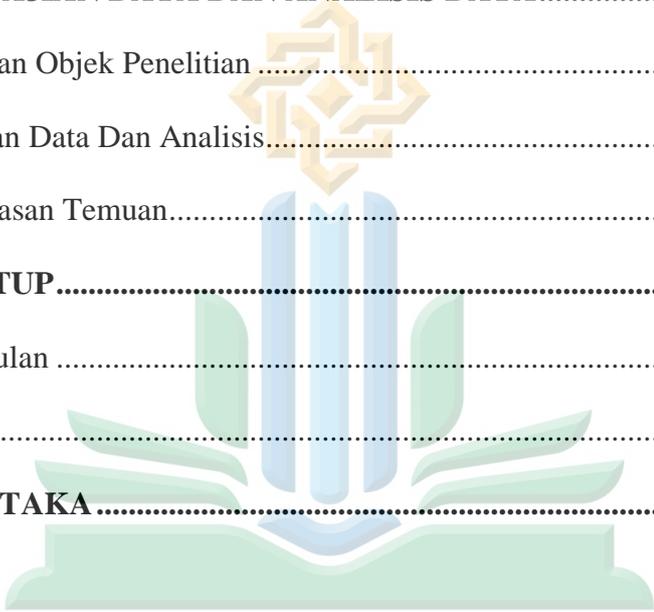
Hasil penelitian menunjukkan: 1. Proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan di BPRS Situbondo kantor kas Besuki sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang berlaku di lembaga-lembaga keuangan berdasarkan teori Wilson Bangun. Tidak hanya itu BPRS Situbondo juga berfokus pada pengembangan keahlian karyawan dan calon karyawan dan juga mempertimbangkan aspek spiritual berdasarkan perintah Al-Quran dan Al-Hadits, seperti kepribadiannya berupa jujur, tanggung jawab, amanah, dan cerdas. 2. Kendala kendala yang sering di temukan saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPRS Situbondo diantaranya adalah pemilihan kandidat yang begitu terbatas dan yang paling berpengaruh adalah citra perusahaan yang berkembang dimasyarakat masih kalah dengan perbankan umum lain nya. Maka dari itu pemetaan kendala dan solusi dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan digunakan sebagai media evaluasi tenaga kerja yang akan berdampak pada perkembangan BPRS Situbondo kantor kas Besuki.

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan kepada instansi dalam memberikan suatu pengukuran atau penilaian terkait dengan analisis kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang di laksanakan di BPR Syariah, dalam rangka meningkatkan kualitas SDI BPR Syariah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	27
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subjek Penelitian.....	44

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Analisis Data	48
G. Keabsahan Data.....	50
H. Tahapan-tahapan Penelitian	50
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	53
A. Gambaran Objek Penelitian	53
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	57
C. Pembahasan Temuan.....	82
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	



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

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu..... 23



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

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki	55
4.2 Produk Layanan Jasa BPRS Syariah Situbondo	56



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perbaikan dan reformasi perbankan nasional pasca krisis ekonomi, perbankan syariah yang merupakan bagian dari perbankan nasional mulai memasuki babak baru implementasi sistem perbankan nasional dengan segala hambatan dan perkembangan yang secara berkala terus diperbaiki sesuai dengan syariat Islam. Perbankan syariah era reformasi dimulai dengan disetujuinya Undang-undang No.10 tahun 1998 tentang perbankan syariah.¹ Kemudian telah disempurnakan dengan landasan hukum yang lebih kuat yaitu hadirnya undang-undang khusus bank syariah yaitu undang-undang nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.

Dalam perkembangannya bank syariah tentu memerlukan manajemen sumber daya insani yang mumpuni, Sumber daya insani (SDI) merupakan istilah lain dari sumber daya manusia, Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan.²

SDI ialah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya insani fokus terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Yang termasuk kegiatan manajemen

¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 26.

² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 8.

sumber daya insani yaitu seputaran penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab, dapat dipercaya, dan jujur.³

Sebagaimana diisyaratkan oleh Rasulullah SAW, dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Huraira. Rasulullah bersabda: “Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran”. Maksud dari hadist ini adalah bahwasanya Allah telah menetapkan terhadap hal yang berkaitan dengan profesionalisme sumber daya insani. Hadist diatas menjelaskan bahwa sebagai orang beriman kita tidak boleh mengkhianati amanat yang telah diberikan kepada kita dan kita tidak boleh lalai atas amanat tersebut dan sebagai orang beriman kita wajib menjalin silaturahmi agar mempererat tali persaudaraan dan mengurangi perselisihan.

Manajemen SDI dalam perbankan syariah di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Pertama, industri ini mengalami pertumbuhan yang cepat, sehingga membutuhkan peningkatan jumlah karyawan yang berkualitas dalam waktu singkat. Hal ini menuntut adanya strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri ini. Kedua, perbankan syariah dihadapkan pada kebutuhan untuk membangun budaya perusahaan yang konsisten dengan prinsip-prinsip

³ Cut Najla Rahmatika, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Syariah Bank Aceh Syariah Banda Aceh* (Skripsi, UIN AR-RANIRY Banda Aceh, 2019), 43.

syariah, yang melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Ketiga, perbankan syariah juga dihadapkan pada tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kepatuhan syariah dan tuntutan regulasi perbankan yang berlaku di Indonesia.

Pertumbuhan lembaga keuangan syariah khususnya perbankan syariah di Indonesia yang terbilang cepat, seharusnya diseimbangi dengan sumber daya insani (SDI) yang profesional dalam bidangnya baik dari aspek kualitas dan kuantitasnya. Sebab, sumber daya insani (SDI) yang profesional dalam bidangnya akan berpengaruh terhadap transaksi dan praktik di lapangan yang sering kali defleksi. Beberapa praktik nantinya akan menyimpang dan tidak sesuai syariah akibat ketidaktahuan sumber daya insani (SDI) akan dasar ekonomi syariah.⁴

Berdasarkan data Bank Indonesia mengungkapkan masalah sumber daya insani (SDI) yang sekitar sembilan puluh persen tenaga kerja di perbankan syariah tidak mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi syariah atau perbankan syariah. Jumlah SDI yang ada di perbankan syariah didominasi oleh tenaga kerja pendidikan umum. Hal ini diungkapkan pada tayangan *Economic Challenges* pada 7 Juni 2016 di metro TV yang datanya diperoleh dari Bank Indonesia.⁵

⁴ Sari Rezeki Harahap, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan," *Journal Analytica Islamica* 5, no. 1 (8 Mei 2016): 149–68.

⁵ 90% Pegawai Perbankan Syariah Tidak Berlatar Pendidikan Ekonomi Syariah, diakses 26 Januari 2021, <https://www.metrotvnews.com/play/bD7UA1PE-90-pegawai-perbankan-syariah-tidak-berlatar-pendidikan-ekonomi-syariah>.

Tujuan melaksanakan pengelolaan SDI adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien, membuang waktu, dll.

SDI dalam bidang manajemen utamanya dalam perusahaan memiliki cakupan ruang lingkup yang cukup luas salah satunya yaitu untuk mengatur mengenai perencanaan SDI yang terdiri dari tahap pencarian SDI melalui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja karyawan, kepemimpinan sampai pada tahap pemutusan kerja.

Memperhatikan luasnya ruang lingkup serta pembahasan tentang manajemen SDI, maka penelitian kali ini akan lebih memfokuskan terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah diterapkan di BPRS Syariah Situbondo kantor kas Besuki.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi atau perusahaan pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁶ Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2010), 106.

rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁷

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah orang yang merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk, dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Maka dari itu rekrutmen merupakan hal yang harus di realisasikan dengan baik oleh perusahaan, rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam perusahaan, antara lain karena adanya perusahaan yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri,

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 102.

pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong di dalam perusahaan. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁸ Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat sesuai dengan ajaran islam sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktivitas dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini di beri judul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam Pada BPR Syariah Situbondo” Dengan judul tersebut peneliti tertarik agar mengetahui lebih dalam mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di BPR Syariah Situbondo.

⁸ Sihotang.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007), 27.

Melalui analisis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang praktik manajemen SDI yang efektif dalam industri perbankan syariah di Indonesia khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perbankan syariah untuk mengembangkan sistem rekrutmen karyawan yang efektif dan memecahkan tantangan yang dihadapi. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada regulator dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperbaiki kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan manajemen SDI dalam industri perbankan syariah.

B. Fokus penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat. Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus tanya.⁹

Berdasarkan uraian fokus penelitian di atas maka dapat di temukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki?

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 45.

2. Bagaimana kendala dan solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki dalam perspektif islam?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan pada fokus penelitian.¹⁰ Tujuan penelitian peneliti yakni sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki.
2. Untuk menganalisis kendala dan solusi pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki dalam perspektif islam.

D. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian tentu diharapkan dapat memberikan manfaat yang dilakukan sebagai bentuk aplikasi dari hasil penelitian. Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat penelitian dapat berupa manfaat yang bersifat teoritis dan praktis juga manfaat penelitian harus realistik.¹¹

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 45.

¹¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 45.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu menambah wawasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis penelitian yang saat ini dilakukan bisa menambah pengalaman yang lebih mendalam lagi bagi peneliti tentang cakrawala penelitian yang lebih baik kedepannya.
- b. Bagi Instansi penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi kepada instansi dalam memberikan suatu pengukuran atau penilaian terkait dengan analisis kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang di laksanakan di BPR Syariah, dalam rangka meningkatkan kualitas SDI BPR Syariah.
- c. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan yang bermanfaat bagi para pembaca atau mahasiswa untuk digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.
- d. Bagi Masyarakat penelitian ini bisa dapat memberikan informasi serta pengetahuan tentang sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan berdasarkan perspektif islam pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah yang dimaksud oleh peneliti:¹²

1. Sumber Daya Insani (SDI) adalah sebutan lain dari sumber daya manusia, kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi.¹³ Konsep dari “Insani” memiliki makna makhluk basyariyyah yang menunjukkan pada aktivitas biologis, fisiologis atau material dan juga aktivitas insani berkaitan dengan aktivitas intelektual dan ruhaniyah.¹⁴ Dalam konteks ilmu manajemen syariah, sumber daya insani harus memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang mengarah pada sifat-sifat para Nabi. Sifat-sifat tersebut yaitu; shiddiq (benar), itqan (profesional), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan) sebagai dasar serta kebenaran dalam menjalani kehidupan di muka bumi ini.¹⁵
2. Rekrutmen adalah rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pemohon dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan proses pemilihan

¹² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 45-46.

¹³ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern* (Jakarta: Pustaka Amani, 2006), 74.

¹⁴ Suryani dan Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah :Manajemen Sumber daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah* (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), 74.

¹⁵ Lubis, M. Z. M., “Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada BMT.” *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance*, No. 1 (Januari 2020):23-33.

sekelompok pemohon atau orang yang memenuhi kriteria untuk menepati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.¹⁶



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

¹⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Kencana, 2012), 46.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Salah satu fase yang penting untuk dikerjakan oleh calon peneliti adalah penelusuran pustaka, dalam penelitian, tampilan pustaka terdahulu bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti terdahulu.¹⁷ Maka perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang berfokus pada penelitian yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan pada perbankan syariah sebagai berikut:

1. Risa Aprilia, 2022 “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu”

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

¹⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 46.

dalam hal penempatan, BSI KC Panorama menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak banyak kendala yang ditemukan, di antaranya yaitu susahny mencari pelamar dibidang marketing.

2. Alfina wahyu lestari, 2021 “Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh terbatasnya sumber rekrutmen karyawan yang digunakan dan penyebaran lowongan pekerjaan disebarkan melalui karyawan perusahaan dan media sosial. Sehingga pelamar yang melamar tidak mencapai target yang diinginkan dalam hal jumlah maupun kualifikasinya. Hal ini membuat kurang maksimalnya proses rekrutmen karyawan. Pelaksanaan seleksi karyawan juga dilakukan di dua tempat sehingga proses seleksi menjadi kurang efektif karena membutuhkan waktu yang lama dan pihak bank juga tidak memberitahu tentang berapa lama waktu seleksi pada akhirnya calon karyawan melamar di tempat lain.

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan dengan *Branch Manager* dan *Branch Operational and Service Manager* di BSI 2 KCP Ngawi. Setelah data diperoleh, kemudian di analisa menggunakan metode deduktif.

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 tidak melamar kerja di tempat lain.

3. Noor Dwi Fajaruni, 2021 “Pelaksanaan rekrutmen karyawan bank syariah di kota Palangkaraya berdasarkan manajemen sumber daya insani.”

Penelitian ini bertolak dari pentingnya proses rekrutmen karyawan pada Bank Syariah, rekrutmen karyawan yang sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam harus memperhatikan aspek religiusitasnya, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaannya harus memperhatikan nilai-nilai keislamannya. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen karyawan Bank Syariah di Kota Palangka Raya dan mendeskripsikan apakah pelaksanaan rekrutmen tersebut sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam atau belum sesuai.

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif yang dilaksanakan di Bank Syariah Kota Palangka Raya, subjek pada penelitian ini adalah empat karyawan yang bertanggungjawab dalam bidang

rekrutmen. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan teknik pengabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan teknik triangulasi, teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber, kemudian teknik analisis data dilakukan dengan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelaksanaan rekrutmen karyawan Bank Syariah di Kota Palangka Raya dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu Tahapan yang paling awal adalah perencanaan atau persiapan sebelum dilakukannya rekrutmen karyawan, tahap selanjutnya adalah penyebaran informasi adanya penerimaan karyawan baru, kemudian tahap yang terakhir adalah tahapan tes atau seleksi yang harus dilalui oleh calon karyawan. 2) Pelaksanaan rekrutmen karyawan di Bank Syariah Kota Palangka Raya mengacu pada pola rekrutmen yang terdapat dalam Manajemen Sumber Daya Insani seperti adanya perencanaan terlebih dahulu, adanya penetapan mutu karyawan serta terdapat kriteria-kriteria karyawan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Pengalaman dan kompetensi menjadi penilaian kelayakan karyawan. Selain itu akhlak mulia juga menjadi hal yang dinilai oleh Bank Syariah dalam penerimaan karyawan baru. Sedangkan latar belakang pendidikan Perbankan Syariah maupun Ekonomi Syariah tidak diharuskan sebab dalam Bank Syariah terdapat posisi-posisi yang membutuhkan keahlian khusus seperti posisi akunting yang membutuhkan skill dibidang keuangan.

4. Jantan Ari Sadewo, 2023 “Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan.”

Pesatnya perkembangan perbankan syariah saat ini menghasilkan berbagai konsekuensi logis pada sebuah keperluan yang dibutuhkan mengenai tenaga kerja. Dalam mengembangkan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan karena pesatnya perkembangan industri berbasis syariat Islam, khususnya industri lembaga keuangan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen karyawan yang ada di BSI Gadai Emas Bangkalan dan selanjutnya nanti akan ditinjau menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam ekonomi islam. Dalam penelitiannya yang dilakukan penulis menggunakan teori MSDI sebagai dasar yang meliputi pengertian dasar, prinsip-prinsip MSDI, proses MSDI, dan faktor penentu MSDI. Sebagaimana dalam penelitiannya yang dilakukan menerapkan jenis penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif, serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu berupa wawancara dan dokumentasi, metode analisis data menerapkan analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam BSI sebelum proses open rekrutmen sudah diterapkan perencanaan (*planning/at-takhthiith*) yang baik terkait dengan karyawan, pengorganisasian (*organizing/attanziem*) sudah ada dan berjalan secara maksimal, pengarahan (*actuating/at-tansiiq*) dikomando oleh pemimpin, pimpinan

tersebut sudah menerapkan jiwa kepemimpinan yang menekankan prinsip kekeluargaan yang islami, dan pengendalian (*controlling/ almuraqabah*) dilakukan dengan sistem yang baik dengan didukung kebijakan-kebijakan yang membangun. Untuk sistem rekrutmennya yaitu penyebaran informasi, seleksi, penerimaan, pelatihan, pembagian job atau bagian, penentuan gaji dan *reward*, dan terakhir terkait kehadiran dan kedisiplinan selama bekerja. Jadi sistem rekrutmen diatas sudah sesuai dengan proses dalam MSDI.

5. Anas Santoso 2019 “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Bank BCA Syariah. Untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang Bank BCA Syariah dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Untuk mengetahui kendala yang hadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank BCA Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT. Penelitian ini dilakukan di BCA Syariah Kantor Pusat. Data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara, observasi, dan dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mengetahui kebutuhan SDM untuk setiap unitnya. Sistem perekrutan yang dilakukan oleh Bank BCA menggunakan dua model rekrutmen yaitu rekrutmen karyawan internal dan rekrutmen karyawan eksternal. Faktor

internal yang menjadi kekuatan rekrutmen Bank BCA Syariah adalah menggunakan dua prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal, adanya penggunaan alternatif rekrutmen. Strategi yang dilakukan Bank BCA Syariah Kantor Pusat dengan menggunakan dua prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal, adanya penggunaan alternatif rekrutmen. Berdasarkan hasil analisis SWOT didapatkan hasil perhitungan matriks EFAS dengan skor 2,96 yang menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan Bank BCA Syariah berada posisi ekstern di atas rata-rata dengan mampu memanfaatkan peluang yang ada serta menghadapi ancaman. Sementara hasil perhitungan matriks IFAS diperoleh skor 3,44 yang menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan bank BCA Syariah kantor pusat memiliki potensi internal yang kuat dan mampu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi masalah.

6. Okta Safitri, 2022 “Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syariah Kantor Cabang Medan.”

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem apa yang di pakai PT. Bank BNI Syariah ini dalam merekrut SDM yang sesuai dengan visi dan misi BNI Syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi, Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dijelaskan dalam bentuk deskriptif. Dengan tujuan agar ditemukan data yang nyata sesuai dengan kondisi yang ada. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Sistem rekrutmen yang digunakan PT. Bank BNI Syariah ini menggunakan sistem Sugoi Saiyo, sistem yang tak hanya diperuntukkan bagi calon karyawan agar mudah menemukan dan melamar posisi yang diinginkan. Sejalan dengan misi PT. BNI Syariah untuk Kantor Cabang Pembantu BNI Syariah atau Kantor Cabang Utama BNI Syariah sendiri dalam merekrut calon karyawan tidak ada jadwal khusus karena PT. BNI Syariah menetapkan dengan menentukan SDM untuk mengisi posisi jabatan sesuai yang dibutuhkan organisasi/perusahaan tersebut.

7. Rike Ekasari, 2020 “Problematika Rekrutmen Pegawai Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses dan kendala dalam rekrutmen pegawai di Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer dan sekunder berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data kualitatif model alir (*flow model*), kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa proses serta tahapan rekrutmen di Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang berlaku di lembaga-lembaga syariah berdasarkan teori Malayu S.P Hasibuan. Sedangkan kendala yang dihadapi oleh pihak BRI Syariah dalam

melakukan rekrutmen diantaranya kurangnya pemahaman para pelamar mengenai perbankan syariah dan kurangnya pemahaman para pelamar mengenai riba.

8. Hayatun Nufus, 2019 “Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional ke PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.”

Pada penelitian yang penulis lakukan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dilatar belakangi dari pentingnya peranan proses rekrutmen karyawan untuk kemajuan organisasi bank dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Skripsi ini merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan menjawab pertanyaan bagaimana mekanisme perekrutan karyawan dan kendalanya pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi, Informan dari penelitian ini adalah dua orang yaitu Operasional Manajer dan *Big Office Head*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah Pertama: proses perekrutan karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin menggunakan dua proses yaitu sumber internal dengan metode karyawan yang sudah ada dan sumber eksternal dengan metode merekrut dari luar perusahaan dan proses seleksinya melalui beberapa tahapan yaitu: Seleksi surat-surat lamaran, Wawancara Pertama, Tes penerimaan yang terdiri dari: tes TOEFL, tes

Psikotes, dan tes *Psikotest assessment*, Wawancara terakhir, Tes Kesehatan dan Keputusan penerimaan. Kedua: Kendala dalam perekrutan yaitu kurangnya SDM yang mengerti keuangan syariah dengan baik, serta sulitnya mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi penerimaan karyawan PT. Bank Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

9. Misbah Sitohang, 2022 “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan di BSI KCP Stabat Proklamasi, dan untuk mengetahui kelemahan rekrutmen dan seleksi karyawan serta hambatan apa saja yang terjadi ketika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan di BSI KCP Stabat Proklamasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan Branch Manager dan Branch Operational Service Manager serta dokumentasi. Objek penelitian adalah BSI Stabat Proklamasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh terbatasnya sumber rekrutmen karyawan yang digunakan dan penyebaran lowongan pekerjaan yang disebarakan melalui karyawan perusahaan dan media sosial. Sehingga pelamar yang melamar tidak mencapai target yang diinginkan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi.

10. Yunasri Faesal dkk, 2023 “Pengaruh Rekrutmen dan Diklat terhadap Kinerja SDI (Bank Panin Dubai Syariah Mataram)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan pada Kinerja Sumber Daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Panin Dubai Syariah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling*, dengan sampel yang digunakan berjumlah 26 responden. Variabel penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Kinerja Sumber Daya Insani (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, Analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel rekrutmen (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel kinerja sumber daya Insani (Y), dari tabel dapat dilihat bahwa pada uji validitas hitung 0.475 hal ini dapat dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan diperoleh sebesar 0.486 atau sebesar 23.6%. Dan sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh rekrutmen, Pendidikan, pelatihan terhadap Kinerja sumber Daya Insani yaitu sebesar 23,6%, sedangkan model regresi berganda yang diperoleh $Y : 0.424 X1 + 0.130 X2$. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan gambaran terkait pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Risa Aprilia, 2022	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu	Membahas tentang proses kegiatan rekrutmen dan proses seleksi karyawan.	Fokus penelitian terdahulu yakni fokus pada kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan Dari sudut pandang umum sedangkan penelitian ini di lihat dari sudut pandang islam
2.	Alfina wahyu lestari, 2021	Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi	Membahas tentang proses seleksi karyawan mulai dari penyebaran lowongan kerja sampai proses seleksi karyawan.	1.Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di BPR Syariah Situbondo. 2. Penelitian terdahulu tidak membahas rekrutmen dari sudut pandang islam
3.	Noor Dwi Fajaruni, 2021	Pelaksanaan rekrutmen karyawan bank syariah di kota Palangkaraya berdasarkan manajemen sumber daya insani.	Membahas tentang tahapan rekrutmen karyawan dari awal sampai akhir sesuai dengan syariat islam.	Fokus penelitian terdahulu fokus pada rekrutmen dan seleksi karyawan dilihat dari sudut pandang SDM dan fokus penelitian ini di

No.	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
				lihat dari sudut pandang islam
4.	Jantan Ari Sadewo, 2023	Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan.	Membahas tentang terkait sistem rekrutmen dan seleksi karyawan	Perbedaan penelitian keduanya yaitu terkait subjeknya, penelitian terdahulu subjeknya yakni Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan sedangkan penelitian ini terfokus pada BPR Syariah Situbondo
5.	Anas Santoso 2019	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah	Membahas terkait proses, dan kendala rekrutmen dan seleksi karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. terkait subjeknya penelitian terdahulu subjeknya yakni Karyawan Bank BCA Syariah pusat sedangkan penelitian ini subjeknya BPR Syariah Situbondo
6.	Okta Safitri, 2022	Analisis	Membahas	Penelitian

No.	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syariah Kantor Cabang Medan	tentang proses seleksi karyawan mulai dari penyebaran lowongan kerja sampai proses seleksi karyawan.	terdahulu dalam pembahasannya tidak membahas dalam perspektif islam sedangkan penelitian ini dalam pembahasannya melihat dari sudut pandang islam
7.	Rike Ekasari, 2020	Problematika Rekrutmen Pegawai Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu	Membahas tentang tahapan rekrutmen karyawan dari awal sampai akhir, dan sama sama menggunakan metode kualitatif	Subjek penelitian terdahulu yakni Pegawai Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu sedangkan penelitian ini subjeknya adalah BPR Syariah Situbondo
8.	Hayatun Nufus, 2019	Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional ke PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Sama -sama Membahas terkait mekanisme, dan kendala rekrutmen dan seleksi karyawan.	Penelitian terdahulu tidak membahas rekrutmen dari sudut pandang islam secara mendalam sedangkan penelitian ini membahas sistem rekrutmen dari sudut pandang islam. Subjek penelitian terdahulu subjeknya yakni karyawan Bank

No.	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
				BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sedangkan penelitian ini subjeknya adalah BPR Syariah Situbondo
9.	Misbah Sitohang, 2022	Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi	Jenis dan metode penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Objek penelitian terdahulu memiliki cakupan yang luas yaitu masyarakat Stabat, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya fokus pada BPR Syariah Situbondo
10.	Yunasri Faesal dkk, 2023	Pengaruh Rekrutmen dan Diklat terhadap Kinerja SDI (Bank Panin Dubai Syariah Mataram)	Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen sebagai usaha untuk meningkatkan SDI dalam hal ini karyawan pada Bank Syariah	Metode Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan Kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

Sumber : Data penelitian terdahulu yang di olah

Berdasarkan penjelasan kajian terdahulu di atas dapat dijelaskan bahwa semua penelitian memiliki tujuan dan karakteristik masing-masing dalam melakukan penelitian terkait rekrutmen dan seleksi karyawan. Dari banyaknya

penelitian di atas dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang sama yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDI nya. Akan tetapi dapat kita ketahui bersama dari sekian banyak penelitian di atas hanya ada sedikit penelitian yang membahas rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif islam walaupun objek penelitiannya sama dalam hal ini bank syariah.

Oleh karena itu, dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan ataupun hal yang menarik antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini nampak jelas. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif islam bukan hanya dalam perspektif umum saja.

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan suatu hal penting dalam pemilihannya guna menjadi landasan dari penelitian yang dilakukan. Kajian teori dapat memberikan suatu pengetahuan yang baru dan menjelaskan ruang lingkup penelitian secara jelas.¹⁸ Dengan demikian peneliti menggunakan acuan teori sebagai berikut.

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Terdapat beberapa pengertian dari sistem. Menurut Azhar Susanto (2013:22) di dalam bukunya, “bahwa sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun

¹⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 46

baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu. Kemudian, dalam bukunya, Sutarman (2009:5) menjelaskan bahwa sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama. Sedangkan menurut Jogiyanto (2009:34) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi bahwa sistem dapat juga didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan komponen. Sistem dan prosedur adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain. Suatu sistem baru dapat terbentuk jika di dalamnya ada beberapa prosedur yang mengikutinya.”

Menurut Mulyadi (2010:5) dalam bukunya yang berjudul Sistem Akuntansi, menjelaskan “bahwa sistem merupakan jaringan prosedur yang dibuat menurut *pattern* atau pola yang terpadu untuk melakukan kegiatan utama dari perusahaan atau organisasi, sedangkan prosedur adalah urutan kegiatan klerikal, umumnya melibatkan orang dalam satu departemen atau lebih yang dibuat sedemikian rupa untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi secara berulang-ulang. Terdapat dua kelompok dasar pendekatan dalam mendefinisikan sistem yaitu berdasarkan pendekatan pada prosedurnya dan yang berdasarkan pendekatan komponennya.”

1) Pendekatan sistem pada prosedurnya

Sebuah sistem adalah suatu jaringan dan prosedur yang saling berkaitan satu sama lain, dan bekerja sama dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan suatu masalah.

2) Pendekatan sistem pada komponennya

Sebuah sistem adalah sekumpulan dari elemen-elemen yang melakukan interaksi satu sama lain dengan pola teratur sehingga membentuk suatu totalitas untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu.

Berdasar dari beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sistem adalah kumpulan bagian atau beberapa sub sistem yang dirancang dan di satukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, kata rekrut berarti “calon sedadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja.¹⁹ Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang di inginkan untuk mengisi lowongan pekerjaan.²⁰

¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007), 33.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007), 34.

Rekrutmen tenaga kerja atau Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.²¹ Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa, penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.²² Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.²³ Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para perekrut berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat

²¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press. 2013), 33.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2004), 33.

²³ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2003), 164.

pencari kerja yang dapat diminta kesekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya. Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Penempatan tenaga kerja harus dapat sesuai dengan keinginan, mampu dalam mengoperasikan segala hal dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.²⁴ Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM.²⁵

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja. Antara lain:²⁶

- 1) Menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang
- 2) Memperoleh informasi dipasar tenaga kerja
- 3) Menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat
- 4) Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama manajer lini dalam perusahaan
- 5) Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan

²⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994), 30.

²⁵ Ambar Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 173.

²⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 140.

6) Melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga yang baik yang diterima maupun ditolak

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.²⁷

c. Sumber-sumber Rekrutmen

Agar pencari kerja baru dapat melaksanakan tugas nya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin bisa diterapkan, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu untuk diterapkan untuk mencapai *dynamic capability* pada perusahaan. *Dynamic capability* merupakan sebuah konsep yang memiliki pandangan bahwa perusahaan atau organisasi harus mampu mendorong dan mengubah sumber daya internal dan eksternal untuk memiliki value guna menyesuaikan atau adaptasi dengan perubahan

²⁷ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 150.

lingkungan perusahaan yang begitu cepat.²⁸ Berbagai sumber rekrutmen itu antara lain:

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan di antaranya adalah:²⁹

- a) Rencana suksesi
- b) Rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.
- c) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job posting*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat.

- d) Pembantuan pekerja

Rekrutmen internal ini dapat dilakukan melalui pembantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada).

²⁸ Nurhidayat, dan Aprilya Fitriani, "Analisis *Structural Equation Modelling* : *Microfoundation Managerial Capability* Dalam Pengambilan Keputusan Penyaluran Pembiayaan Syariah di Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (8 Januari, 2022), 740-749.

²⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), 175.

e) Kelompok pekerja

Sementara kelompok pekerja adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

f) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan jabatan yang lebih pada tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan bersifat horizontal. Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan (rekrutmen internal) yaitu:³⁰

- a) Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi
- b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
- c) Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan
- d) Waktu penarikan relatif singkat
- e) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi
- f) Kestabilan karyawan semakin baik

Kelemahan-kelemahan sumber internal yaitu:

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009), 42.

- a) Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang
- b) Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja diluar organisasi /perusahaan.³¹

a) Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi/perusahaan untuk mengisi jabatan di bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjang nya.

b) Eksekutif/mencari perusahaan

Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli yang dapat diperoleh nya di berbagai lembaga.

³¹ Hadari Nawawi, *Maajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), 178.

c) Agen tenaga kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya.

d) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadvertensikan kerja yang diperlukan. Kabar lokal, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon karyawan.³²

Kelebihan-kelebihan sumber eksternal ini yaitu :

- (1) Kewibawaan pejabat relatif baik
- (2) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang baik
- (3) Kelemahan-kelemahan sumber eksternal yaitu:
 - (a) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
 - (b) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
 - (c) Waktu penarikan relatif lama
 - (d) Orientasi dan induksi harus dilakukan
 - (e) *Turnover* cenderung akan meningkat
 - (f) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.³³

³² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 178.

³³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 43.

d. Seleksi

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen. Seleksi adalah proses dimana perusahaan mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi yang di butuhkan. Menurut Munandar berpendapat bahwa, seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.³⁴

e. Karyawan

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari

³⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 140.

definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sofyan Tsauri Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka; waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masih umum. Karena ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri.³⁵

f. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen Karyawan

Falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menyeleksi calon karyawan guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan.³⁶ Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon karyawan, mereka adalah orang yang berkompeten

³⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember:STAIN Jember Press. 2013), 32.

³⁶ Taqiyud An-Nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 2000), 83.

dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial.

Untuk mengetahui siapa yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Kemudian, dipikirkan bagaimana caranya (menggunakan media, fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini biasa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya. Dengan demikian, diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok (krusial) untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, Dalam kitab Al-Siyasah al-Syar'iyah 'Ibn Taimiyah menjelaskan, "yang terpenting dalam persoalan ini (mencari dan mengangkat pegawai) adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju ke arah sana. Jika engkau telah

mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu.³⁷

g. Bank Perkreditan Rakyat

Bank yang melaksanakan kegiatan usaha yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, artinya di sini adalah bahwa kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan yang di jalankan oleh bank umum.³⁸ Salah satu peran bank yaitu sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak – pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus unit*) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana (*deficit unit*), hal ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat, baik untuk kebutuhan pribadi maupun kebutuhan usaha (Afrianto, 2016). Bank sendiri memiliki salah satu fungsi sebagai *agent of trust* yang menunjukkan bahwa aktivitas intermediary yang dilakukan oleh dunia perbankan harus dilakukan berdasarkan asas kepercayaan, bahwa kegiatan pengumpulan dana yang dilakukan bank harus didasari rasa percaya dari masyarakat terhadap kredibilitas dan eksistensi dari masing-masing bank (Latumaerissa, 2013).

Aktivitas perbankan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah *funding*, pengertian

³⁷ Ibn Taimiyah, *Al-Siyasah al-Syar'iyah: Etika Politik Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2004), 21.

³⁸ Dr.Alexander Thian,M.Si, *Manajemen Perbankan*, (penerbit Andi, 2020), 10. <https://ebooks.gramedia.com/books/manajemen-perbankan-3?buffet=1>

menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat. Pembelian dana dari masyarakat dilakukan oleh bank dengan cara melakukan sebagai strategi agar masyarakat mau menanamkan dananya dalam bentuk simpanan. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat adalah seperti giro, tabungan, deposito. Bank melakukan inisiatif agar masyarakat mau menyimpan uangnya di bank setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat, maka oleh bank dana tersebut akan di putarkan kembali atau dijual kembali ke masyarakat dalam bentuk pinjaman yang di kenal dengan istilah kredit (*lending*) jadi dapat di simpulkan bahwa kegiatan menghimpun dana (*funding*) dan menyalurkan dana (*lending*) merupakan kegiatan utama per bankan.³⁹

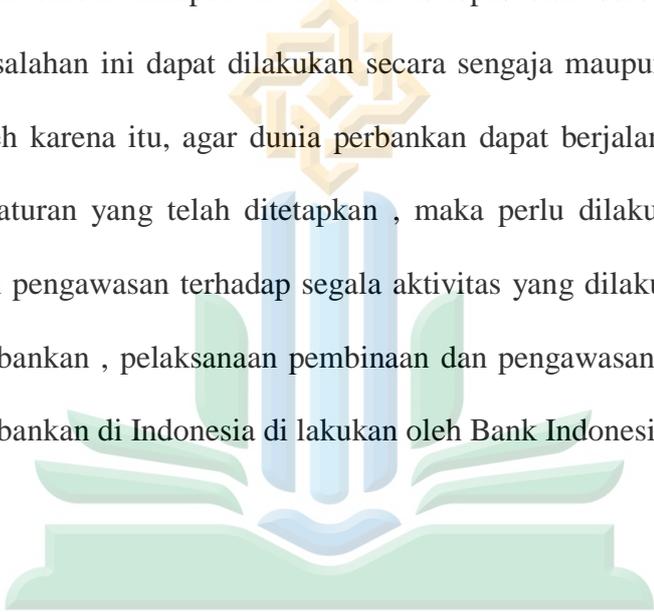
Bagi perbankan sebelum melakukan kegiatannya harus memperoleh izin terlebih dahulu dari bank Indonesia, Artinya, Jika ingin mendirikan bank atau pembukaan cabang baru, maka di haruskan untuk memenuhi berbagai persyaratan yang telah di tentukan oleh Bank Indonesia, Bank Indonesia akan mempelajari permohonan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.⁴⁰ Izin pendirian bank umum dan BPR biasanya diberikan sesuai dengan persyaratan yang berlaku, Untuk memperoleh izin

³⁹ Hery,S.E.,M.Si.,CRP.,RSA.,CFRM.,CIISA.,CIFRS., *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2019), 10.

⁴⁰ Dr.Alexander Thian,M.Si, *Manajemen Perbankan*, (Penerbit Andi, 2020), 18. <https://ebooks.gramedia.com/books/manajemen-perbankan-3?buffet=1>

usaha bank , persyaratan yang wajib di penuhi menurut UU No. 10 Tahun 1998 Sekurang -kurangnya yakni , Susunan organisasi , permodalan , kepemilikan , keahlian dalam bidang perbankan , kelayakan rencana kerja .

Kegiatan perbankan yang di lakukan sehari -hari, baik oleh bank umum maupun BPR tidak terlepas dari berbagai kesalahan-kesalahan ini dapat dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, agar dunia perbankan dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan , maka perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan terhadap segala aktivitas yang dilakukan oleh dunia perbankan , pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap dunia perbankan di Indonesia di lakukan oleh Bank Indonesia.⁴¹



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

⁴¹ Dr.Alexander Thian,M.Si, *Manajemen Perbankan*, (Penerbit Andi, 2020), 18-20.
<https://ebooks.gramedia.com/books/manajemen-perbankan-3?buffet=1>

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁴²

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan metode kualitatif yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam pada suatu masalah.⁴³

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 2.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 7

husus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian metode kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka.⁴⁴

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPR Syariah Situbondo yang bertempat di Jl. Raya Situbondo RT/RW 002/003 Ds. Kota Timur Besuki Alasan peneliti memilih lokasi tersebut tidak terlepas dari tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BPR Syariah Situbondo.

C. Subjek Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan informan dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian.⁴⁵

⁴⁴ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendidikan, dan Jenis* (Jakarta: Kencana, 2019), 28-29.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), , 8.

Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Branch Manager BPR Syariah Situbondo.
2. Consumer Business Relationship Manager.
3. Consumer Business Relationship Staff BPR Syariah Situbondo.
4. Beberapa karyawan BPR Syariah Situbondo.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang peneliti gunakan ada dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan.⁴⁶ Yang mana diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yaitu dengan cara mewawancarai Branch Manager BPR Syariah Situbondo, Consumer Business Relationship Manager, Consumer Business Relationship Staff, dan Mikro Relationship Manager BPR Syariah Situbondo. Pengambilan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya terkait dengan hal-hal yang dibutuhkan peneliti.

2. Data Sekunder

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

⁴⁶ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana, 2015),128.

E. Teknik Pengumpulan Data

Informasi dari sumber data primer dalam penelitian kualitatif pada umumnya dapat digali dengan lebih mendalam melalui teknik observasi dan wawancara. Pengumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara merupakan cara yang utama sekaligus sebagai ciri utama bagi penelitian kualitatif ini. Selain itu, data dalam penelitian kualitatif dapat dikumpulkan melalui sumber data sekunder yang berupa dokumentasi, dengan berbagai alternatif wujudnya.⁴⁷ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Teknik observasi adalah teknik yang dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data yang data itu didapat melalui pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek yang menjadi sasaran.⁴⁸ Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BPR Syariah Situbondo.

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁴⁹ Dalam metode ini, penyusun menggunakan sistem *interview* yang bebas namun terkontrol. Dengan kata lain, *interview* di

⁴⁷ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa Indonesia* (Surakarta: 2014), 62.

⁴⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Ed.Rev, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 104.

⁴⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi, 2014), 218.

laksanakan dengan bebas, yang sesuai apa yang diinginkan oleh interview kepada interviewer namun mengarah dalam pembicaraannya. Penulis menggunakan metode ini agar lebih mudah mengajukan pertanyaan kepada informan. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang di sampaikan oleh informan.

Adapun langkah-langkah wawancara dalam penelitian kualitatif sebagai berikut:

- a. Menetapkan kepada siapa wawancara akan dilakukan
- b. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan Menggunakan teknik wawancara, peneliti akan mendapatkan data:
 - 1) Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di BPR Syariah Situbondo
 - 2) Apakah BPR Syariah Situbondo menerapkan nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan
 - 3) Karyawan seperti apakah yang di ambil oleh BPR Syariah Situbondo
 - 4) Kendala apa saja yang di alami pada saat proses rekrutmen karyawan dan bagaimana solusinya
 - 5) Apakah dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan terdapat praktik-praktik yang melanggar syariat islam seperti hal nya nepotisme

- c. Mengawali atau membuat alur wawancara
- d. Melangsungkan alur wawancara

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen tersebut dapat berbentuk data, rekaman, gambar, maupun produk yang dijual.⁵⁰ Pendokumentasian yang peneliti lakukan adalah dengan merekam pembicaraan pada saat wawancara dengan informan yang ada di BPR Syariah Situbondo.

F. Teknik Analisis Data

1. Pengertian analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁵¹

2. Proses Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif dalam analisis data di bagi ke dalam tiga tahap, yaitu:

⁵⁰ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 240.

⁵¹ Sugiyono, 244.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah mengambil kesimpulan akhir yang dapat digambarkan dan diverifikasikan dengan suatu cara analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data.⁵² Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data.⁵³ Peneliti mengumpulkan data melalui, observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kemudian data tersebut direduksi untuk memilih data yang relevan dengan fokus pembahasan penelitian. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

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

c. *Conclusion Drawing* (Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan suatu temuan baru yang belum pernah ada, dan dapat berupa deskripsi atau

⁵² Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 130.

⁵³ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 247.

gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar-samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁵⁴ Dalam hal ini peneliti dalam menarik kesimpulan dilakukan setelah penyajian data dilakukan maka penulis membuat kesimpulan dalam bab 5 berdasarkan hasil dari penelitian dalam bab 4.

G. Keabsahan Data

Dalam teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik triangulasi metode dan sumber. Triangulasi adalah pengecekan data dengan cara pengecekan atau pemeriksaan ulang, teknik triangulasinya yaitu pemeriksaan kembali data dalam hal ini peneliti menggunakan cara triangulasi metode dan sumber, Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda, dan triangulasi sumber merupakan triangulasi yang mengharuskan peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau informasi, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian kepada seluruh informan serta peneliti akan membandingkan hasil wawancara dari masing-masing informan dan memeriksa melalui observasi dan dokumentasi yang diperoleh.⁵⁵

H. Tahap-Tahap Penelitian

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Moleong (2004:127-148), Langkah langkah prosedur penelitian meliputi tiga hal yaitu:

⁵⁴ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 252.

⁵⁵ Helaluddin Hengki Wijaya, *Analisis data kualitatif sebuah tinjauan teori dan praktik* (Surabaya: Sekolah Tinggi Teologi ajaffray, 2021), 22-23.

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti Tahap pra lapangan adalah tahap peneliti dalam mencari pandangan permasalahan, latar belakang dan referensi yang terkait dengan tema sebelum terjun lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian hingga menyiapkan perlengkapan penelitian.⁵⁶ Dalam tahap ini peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri untuk masuk dalam lapangan penelitian. Tahap-tahap kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum memasuki lapangan meliputi:

- a. Menyusun pelaksanaan kegiatan
- b. Merancang Penelitian
- c. Memilih lokasi penelitian.
- d. Mengurus izin penelitian.
- e. Menilai dan mengobservasi lokasi penelitian
- f. Memilih informan.
- g. Menyiapkan instrumen penelitian
- h. Etika dalam melakukan penelitian.⁵⁷

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap pekerjaan lapangan peneliti memasuki lapangan atau objek yang hendak diteliti dalam tahap ini peneliti berusaha mempersiapkan diri untuk menggali dan mengumpulkan data-data untuk

⁵⁶ Helaluddin Hengki Wijaya, *Analisis data kualitatif sebuah tinjauan teori dan praktik*, 48.

⁵⁷ Feny Rita Fiantika, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (PT.Global Eksekutif Teknologi, 2022), 140.

dibuat suatu analisis data mengenai Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan berdasarkan perspektif islam. Peneliti akan mengumpulkan data-data baik secara tertulis atau melalui rekaman dan dokumentasi untuk diproses guna mendapatkan informasi. Secara intensif setelah mengumpulkan data, selanjutnya data dikumpulkan dan disusun.



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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki

Bank syariah merupakan salah satu perbankan yang dikembangkan di Indonesia yang beroperasi sesuai dengan Prinsip-Prinsip Syariah. Implementasi prinsip syariah inilah yang menjadi pembeda utama dengan perbankan konvensional. Pada intinya prinsip syariah tersebut mengacu kepada syariah Islam yang berpedoman utama kepada Al Quran dan Hadist. Islam sebagai agama merupakan konsep yang mengatur kehidupan manusia secara komprehensif dan universal baik dalam hubungan dengan Sang Pencipta (HabluminAllah) maupun dalam hubungan sesama manusia (Hablumminannas).

Kabupaten Situbondo dengan julukan kota santri dengan mayoritas penduduk Situbondo beragama Islam 98,8% dengan jumlah pondok pesantren sebanyak 186 Pesantren dengan sekitar 45 ribuan santri. Kondisi tersebut merupakan sumber daya yang sangat potensial dalam upaya pengembangan dan penerapan prinsip prinsip syariah dalam kehidupan masyarakat Situbondo khususnya BPR Syariah.

PT. BPR Syariah Situbondo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Situbondo yang diresmikan pada tanggal 13 Maret 2004. Pendiannya digagas oleh Pemerintah Kabupaten Situbondo, Ulama & beberapa Tokoh Masyarakat dengan didasari

semangat juang tinggi untuk mengembangkan perbankan Syariah Jawa Timur khususnya di Kabupaten Situbondo.⁵⁸

Potensi dalam pengembangan perbankan syariah di kabupaten Situbondo sangat menjanjikan yang hingga saat ini PT. BPR Syariah Situbondo memiliki 3 jaringan kantor yang terdiri dari

- a. Kantor Pusat.
- b. Kantor Kas di Kecamatan Besuki.
- c. Kantor Kas Kecamatan Asembagus.⁵⁹

2. Visi dan misi BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki

Peningkatan standar kerja yang lebih baik mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi. Penyesuaian arah kebijakan dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan tanggung jawab serta etos kerja anggota organisasi maka dibuatlah Visi dan Misi di BPR Syariah kantor kas Besuki yaitu sebagai berikut:⁶⁰

- a. Visi BPR Syariah kantor kas Besuki
Menjadi BPR Syariah terkemuka, profesional dan dapat memberikan kemaslahatan bagi masyarakat khususnya Situbondo.
- b. Misi BPR Syariah kantor kas Besuki
 - 1) Memberikan pelayanan perbankan yang berdasarkan Al-Quran dan Al-Hadist.

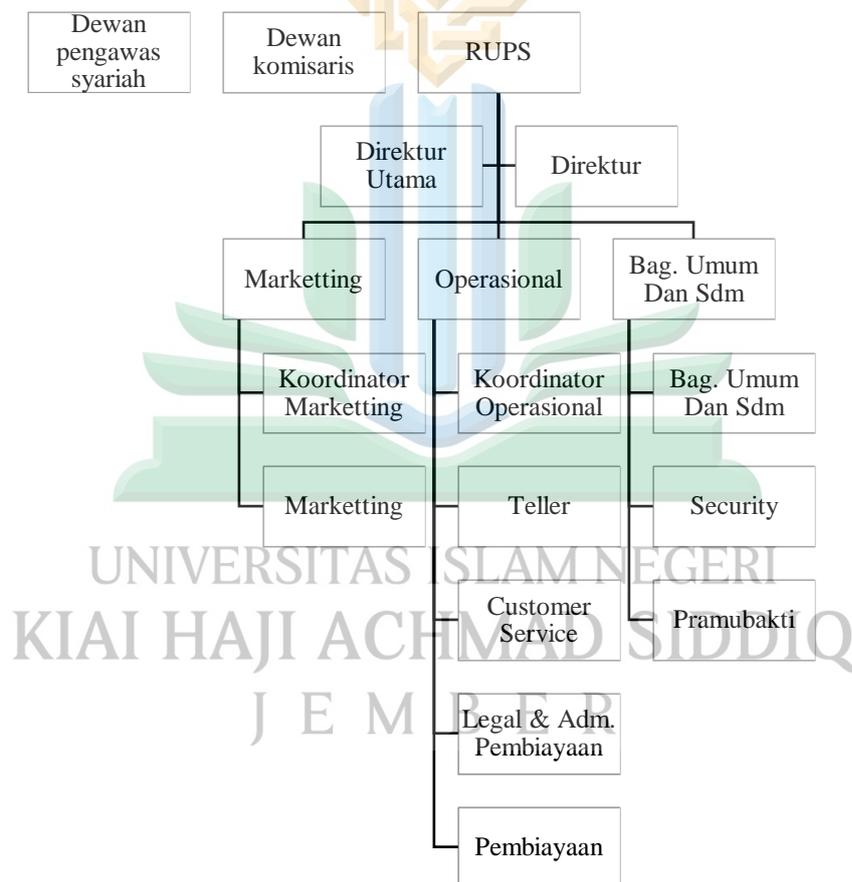
⁵⁸ BPRS situbondo, *Sekilas tentang BPRS Situbondo*, https://bprssitubondo.com/tentang_kami.html, diakses 12 november 2023

⁵⁹ BPRS situbondo, *Sekilas tentang BPRS Situbondo*, https://bprssitubondo.com/tentang_kami.html, diakses 14 november 2023

⁶⁰ BPRS situbondo, *Sekilas tentang BPRS Situbondo*, https://bprssitubondo.com/tentang_kami.html, diakses 14 november 2023

- 2) Memberdayakan ekonomi kerakyatan islami yang dapat memberikan kemaslahatan bagi masyarakat.
- 3) Menjadi perusahaan yang profesional, menguntungkan dan berkembang.
- 4) Meningkatkan kualitas pegawai yang profesional dan mengerti sepenuhnya aspek-aspek perbankan syariah.

3. Struktur Organisasi BPR Syariah kantor kas Besuki.



Gambar 4.1

Struktur organisasi BPR Syariah Kantor Kas Besuki

Sumber : Data diolah oleh peneliti

4. Produk BPR Syariah Kantor Kas Besuki

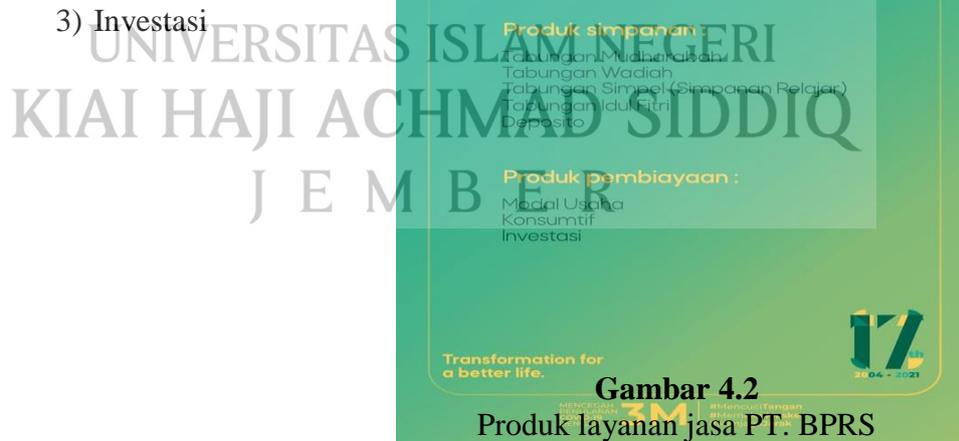
Produk perbankan syariah merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan finansial bagi nasabah PT. BPR Syariah kantor kas Besuki berupa produk, layanan jasa dalam pemenuhan kepuasan nasabah yaitu sebagai berikut:

a. Produk simpanan

- 1) Tabungan mudharabah
- 2) Tabungan wadi'ah
- 3) Tabungan simpel (Simpanan Belajar)
- 4) Tabungan idul fitri
- 5) Deposito

b. Produk pembiayaan

- 1) Modal usaha
- 2) Konsumtif
- 3) Investasi



Gambar 4.2
Produk layanan jasa PT. BPRS
Sumber : data diolah oleh peneliti

B. Penyajian Data Dan Analisis Data

Penyajian data merupakan hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis dan interpretasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti untuk menampilkan hasil penelitian berupa data- data yang dianggap relevan sebagai hasil penelitian. Sedangkan analisis data adalah mengorganisasikan deskripsi sehingga dapat dikelola hingga data yang di deskripsikan dapat di sajikan dalam bentuk pola, tema kecenderungan dan motif dari data. Sebuah penelitian yang baik mampu menyediakan dan melengkapi data agar pembaca memahami analisis, dan analisis yang memadai dan memudahkan pembaca memperoleh pemahaman yang di sampaikan.⁶¹ Seperti disebutkan sebelumnya bahwasanya peneliti menggunakan metode triangulasi dalam memperoleh data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan penggunaan catatan lapangan sebagai bukti penguat sebagai acuan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menguraikan data mengenai hasil data penelitian yang berkaitan data dengan titik fokus masalah. Peneliti menguraikan hasil data wawancara dengan narasumber atau informan terkait dengan sistem perekrutan dan seleksi karyawan berdasarkan perspektif islam pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki. Peneliti menguraikan hasil wawancara dengan informan yang secara keseluruhan terdapat 4 narasumber dari penelitian ini yaitu : Branch Manager BPR Syariah Situbondo, Consumer Business Relationship Manager, Consumer Business Relationship Staff BPR

⁶¹ Michael Quinn Patton, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Pustaka Belajar: Yogyakarta, 2006) 250.

Syariah Situbondo, Karyawan BPR Syariah Situbondo. Berikut hasil penelitian yang peneliti lampirkan sebagai berikut :

1. Proses Perencanaan Dan Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki?

a. Proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi

Setiap BPRS sangat membutuhkan banyak karyawan untuk bisa bertahan dan beroperasi tanpa karyawan, sangat sulit dibayangkan bagaimana sebuah perusahaan bisa bertahan dan meraih kesuksesan dana mampu mencapai target.⁶² maka dari itu dibutuhkan strategi merekrut karyawan yang kompeten untuk perusahaan Anda. Sebagaimana penyampaian dari branch manager BPRS Situbondo bahwa:

Dalam memilih karyawan yang kompeten dan memiliki kualitas tinggi dalam bekerja, merupakan salah satu aset terpenting maka diperlukan strategi dan perencanaan dan evaluasi bertahap agar mencapai target perekrutan karyawan.⁶³

Perencanaan dan pengimplementasian strategi dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan apabila terdapat kesalahan dalam memilih karyawan, hal yang mungkin akan terjadi adalah mereka tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sebagaimana pemaparan dari consumer business relationship staff BPRS Situbondo bahwa:

⁶² Nenden Najiatul Huda, "*Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta*", 10.30868/im.v5i01.1587, hal 37

⁶³ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

Langkah-langkah dalam mencari kandidat terbaik untuk memperbaiki dan mengembangkan BPRS Situbondo kantor kas Besuki dibutuhkan strategi merekrut karyawan yang tepat. Nah langkah awal yang dapat diambil sebelum merekrut karyawan adalah menentukan kebutuhan perusahaan, menyusun dan merencanakan proses rekrutmen, publikasi lowongan kerja, meninjau lamaran yang masuk, pemanggilan pelamar yang kompeten, sampai pada proses seleksi pelamar yaitu memeriksa referensi dan latar belakang pelamar hingga memperoleh calon karyawan yang benar-benar tepat, dan selanjutnya akan di adakan pelatihan dan sosialisasi pekerjaan pada posisi yang akan di tempati.⁶⁴

Merekrut karyawan dan menyeleksi nya merupakan salah satu pekerjaan dan proses yang memakan waktu dan biaya. BPRS kantor kas besuki dalam rangka optimalisasi perekrutan dan menginginkan karyawan yang berkompoten untuk mengembangkan BPRS Situbondo. Dimulai dari kandidat yang memiliki pengalaman selama bertahun-tahun atau kandidat yang tidak memiliki pengalaman sama sekali tetapi ada tekad untuk berkembang dan belajar.⁶⁵ Perencanaan dan penerapan strategi rekrutmen di BPRS Situbondo kantor kas besuki sesuai pemaparan dari karyawan BPRS Situbondo adalah memberikan benefit dan fasilitas yang menarik untuk karyawan beliau menjelaskan bahwa.

Tidak dipungkiri lagi, benefit dan fasilitas yang menarik menjadi perhatian setiap para calon pelamar pekerjaan. mereka akan mencari perusahaan yang memang benar-benar menyejahterakan karyawannya, nah hal tersebut yang menjadikan salah satu aspek pendekatan dalam perencanaan di

⁶⁴ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁶⁵ Nenden Najiatul Huda, "*Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta*", 10.30868/im.v5i01.1587, hal 39

BPRS Situbondo dalam menarik calon karyawan yang unggul.⁶⁶

Perencanaan dan pengimplementasian strategi rekrutmen sangat bervariasi akan tetapi dalam mengelola dan memberikan pelayanan sebaik mungkin di BPRS Situbondo kantor kas besuki mempekerjakan kembali karyawan yang pernah bekerja di BPRS Situbondo tentunya dengan benefit dan fasilitas yang lebih menarik. Sebagaimana penjelasan consumer business relationship manager dalam menyikapi perencanaan dan pengaplikasian strategi rekrutmen dan seleksi karyawan maka diperlukan reputasi BPRS beliau menjelaskan bahwa:

Reputasi BPRS Situbondo kantor kas Besuki menjadi salah satu hal yang paling dicari oleh para calon pelamar. hal ini karena mereka sudah yakin dan merasa siap untuk bekerja di BPRS Situbondo kantor kas besuki.⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber mengenai perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan bahwa penggunaan perencanaan dan juga strategi dalam implementasi rekrutmen sudah sesuai dengan tahapan kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan berdasarkan teori Wilson Bangun. Tidak hanya itu agar menciptakan lingkungan kerja yang bagus dan harmonis selain reputasi perusahaan, benefit, lingkungan kerja dan lain sebagainya menjadi faktor penting dalam mengembangkan implementasi

⁶⁶ Karyawan Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁶⁷ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

rekrutmen dan seleksi sehingga mampu menarik perhatian para calon pelamar, karena mereka yakin perusahaan tersebut akan membantu dalam mengembangkan karir dan juga bakat mereka.

b. Sistem perekrutan dan seleksi

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen karyawan, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.⁶⁸ Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Sebagaimana penjelasan dari consumer business manager bahwa:

Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar.⁶⁹

Hal ini untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat dilakukan berkontribusi dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Sebagaimana pemaparan dari branch manager BPR syariah Situbondo bahwa:

Proses rekrutmen meliputi pencarian kandidat, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kriteria yang telah ditetapkan.⁷⁰

⁶⁸ William Santosa Halim, DLL, *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*, agora vol. 4, no. 1, 2019, 21

⁶⁹ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁷⁰ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

Berdasarkan wawancara diatas dihasilkan rekrutmen juga dilakukan untuk memperoleh variasi dalam hal latar belakang dan pengalaman kerja kandidat, sehingga organisasi dapat memiliki karyawan yang beragam dan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

c. Rekrutmen

1) Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki sebagai langkah dalam menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan atau organisasi dengan berdasarkan potensi dan etos kerja yang disesuaikan dengan syariat islam. Tujuan utama rekrutmen dalam suatu perbankan syariah adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menghadapi tuntutan pasar atau ekspansi bisnis.⁷¹ Sebagaimana disampaikan oleh branch manager BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki dalam wawancara mengenai tujuan rekrutmen beliau menyampaikan bahwa tujuan rekrutmen adalah:

Sebagai langkah awal dalam proses perencanaan dalam mendapatkan kandidat yang memiliki keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi yang kosong maka diperlukan standarisasi kelayakan karyawan.⁷²

⁷¹ William santosa halim, DLL, *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*, agora vol. 4, no. 1, 2019, 23

⁷² Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

Dalam perencanaan langkah awal penentuan tujuan rekrutmen maka diperlukan pemetaan kandidat dan kriteria yang dibutuhkan oleh BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki sebagaimana pemaparan consumer business relationship manager beliau menjelaskan bahwa :

Meningkatkan keberagaman dalam suatu perbankan syariah dan inklusivitas perusahaan dengan merekrut kandidat dari berbagai latar belakang dan pengalaman yang dimanfaatkan dalam menemukan gagasan dan inovasi dalam menunjang proses, perencanaan serta pengimplementasian rekrutmen pada sistem perbankan syariah.⁷³

Keberagaman dalam perbankan syariah harus diarahkan menjadi peluang tanpa adanya indikasi kerugian dikemudian hari. Penentuan arah kebijakan seperti mengurangi biaya operasional perusahaan dalam jangka panjang dengan merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut berdasarkan tingkat kebutuhan terlebih dahulu.⁷⁴ Sebagaimana pengembangan tujuan rekrutmen yang disampaikan oleh consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki menyampaikan bahwa:

Membangun citra positif BPR Syariah dalam merekrut dan memilih kandidat yang berkualitas, yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan daya tariknya bagi kandidat masa depan maka diperlukan efisiensi perekrutan.⁷⁵

⁷³ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁷⁴ Nenden Najiatul Huda, "*Konsep Perencanaan, Rekrutmen, Dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta*", 10.30868/im.v5i01.1587, hal 38

⁷⁵ Consumer Business Relationship Staff, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

Membangun citra positif BPR Syariah kantor kas Besuki dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas BPR Syariah dengan merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya. Maka diperlukan perencanaan dan implementasi perekrutan karyawan PT. BPR Syariah sebagaimana pemaparan staff karyawan BPR syariah Situbondo bahwa :

“ Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja sebagai media pembentukan citra positif bagi BPR Syariah kantor kas Besuki”.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka peneliti menyimpulkan bahwa pemfasilitasan terhadap calon tenaga kerja di BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki merupakan langkah yang mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja. Perencanaan dan implementasi perekrutan karyawan maka diperlukan kesiapan agar upaya perekrutan disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing masing calon tenaga kerja yang mampu meningkatkan efisiensi inovasi dalam pengelolaan rekrutmen PT. BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki.

⁷⁶ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

2) Sumber internal

Sumber rekrutmen internal merupakan sarana yang digunakan oleh perusahaan ketika berusaha untuk mengisi lowongan dengan kandidat internal BPR Syariah. Penggunaan sistem perekrutan internal BPR syariah maka ketika menggunakan rekrutmen internal, perusahaan mencari profil posisi yang dibutuhkan karyawan perusahaan.⁷⁷ Umumnya, program promosi yang digunakan, perekrutan kembali orang-orang yang telah bekerja untuk perusahaan dan rotasi personel ke posisi yang berbeda. Pemanfaatan sumber internal dalam perekrutan karyawan *branch manager* BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki menjelaskan bahwa:

Langkah terpenting dalam proses perekrutan adalah mengidentifikasi dan memilih sumber terbaik untuk menarik kandidat.⁷⁸

Sumber internal dalam menarik kandidat potensial merupakan sumber penentuan arah kebijakan yang nantinya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan nasabah di PT. BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki. Diantara sumber-sumber ini kami menemukan sumber internal sebagai pilihan yang sangat baik karena cepat dan murah. Berdasarkan wawancara dengan Consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo

⁷⁷ Amirudin, DLL " *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses Yang Tepat*", volume 7 nomor 1 (2022) pages 97

⁷⁸ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

mengenai pemanfaatan internal perekrutan karyawan menjelaskan bahwa :

Perusahaan dapat berkomunikasi melalui email internal tentang posisi yang kosong dan profil yang dibutuhkan. Yang berminat mempresentasikan proposalnya dan jika memenuhi persyaratan bisa digunakan. Pada beberapa kesempatan akan diperlukan untuk menerapkan tes tambahan ketika posisi membutuhkannya.⁷⁹

Pemanfaatan perekrutan internal Saat ini, banyak pemilik bisnis masih menjalankan sistem rekrutmen *in-house* yang menyumbang rata-rata 15% hingga 20% dari proses rekrutmen mereka.⁸⁰ Rekrutmen secara internal masih banyak diterapkan di perbankan yang ada di Indonesia seperti halnya di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki. Berdasarkan hasil wawancara dengan branch manager BPR syariah Situbondo memaparkan bahwa:

Sistem rekrutmen internal di BPR Syariah kantor kas Besuki masih menganut sistem ini seperti naik Jabatan atau promosi, suatu lowongan diisi oleh seorang pegawai yang sebelumnya berada pada posisi yang lebih rendah.⁸¹

Selain sudah berpengalaman dan tidak memerlukan adaptasi dari karyawan dan juga efisiensi waktu daripada melakukan pencarian pegawai baru. Sebagaimana dijelaskan oleh karyawan

BPR syariah Situbondo bahwa:

Di dalam mengutamakan kualitas bagi karyawan maka di sistem BPR mengutamakan mengisi lowongan dengan

⁷⁹ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁸⁰ Amirudin, DLL " *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses Yang Tepat*", volume 7 nomor 1 (2022) pages 104

⁸¹ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan setara atau lowongan diisi oleh karyawan yang diturunkan dari posisi yang lebih tinggi ke posisi yang lebih rendah atau bahkan mempekerjakan kembali mantan karyawan.⁸²

Berdasarkan hasil wawancara diatas diperoleh pemanfaatan

rekrutmen internal BPRS Situbondo kantor Besuki mempermudah dalam efisiensi waktu, karyawan tidak memerlukan waktu untuk adaptasi karena sudah memahami budaya kerja BPRS Situbondo kantor kas besuki.

3) Sumber eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan suatu metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi posisi terbuka dengan cara mencari kandidat dari sumber-sumber eksternal.⁸³ Metode ini bertolak belakang dengan rekrutmen internal, di mana perusahaan mencari kandidat untuk posisi yang tersedia dari karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan. Sebagaimana pemaparan dari karyawan BPR syariah Situbondo bahwa:

Pada rekrutmen eksternal, perusahaan mencari kandidat melalui sumber-sumber eksternal, seperti situs pencari kerja, iklan lowongan kerja, media sosial, dan lain-lain. Perekrut menggunakan sumber-sumber ini untuk menemukan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi terbuka di perusahaan.⁸⁴

Rekrutmen eksternal biasanya dilakukan ketika perusahaan tidak menemukan kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia

⁸² Karyawan Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁸³ Amirudin, DLL " *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses Yang Tepat*", volume 7 nomor 1 (2022) pages 99

⁸⁴ Karyawan BPR Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

melalui rekrutmen internal. Proses rekrutmen eksternal mendorong organisasi untuk merekrut orang-orang yang berasal dari luar organisasi. Menanggapi hal tersebut consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo bahwa:

Iklan lowongan kerja yang ditujukan kepada para pencari kerja secara publik. Referensi atau rekomendasi nama dari karyawan Anda. Anda menghemat waktu karena Anda hanya dapat mewawancarai pelamar yang memenuhi syarat. Institusi pendidikan sering memasukkan proses magang yang dilanjutkan dengan perekrutan.⁸⁵

Cara ini dapat menarik ratusan pelamar, tetapi hanya sedikit pelamar yang memenuhi syarat untuk menjadi kandidat. Sebagaimana hasil wawancara bahwa consumer relationship staff BPR syariah Situbondo bahwa:

Instansi pemerintah seperti kementerian atau agen tenaga kerja yang menyelenggarakan bursa kerja dan pembukaan *job center*. Agen perekrutan atau *headhunter* sangat efektif dalam mencocokkan kandidat potensial berdasarkan kualifikasi profesional mereka.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas diperoleh bahwa metode perekrutan eksternal juga dapat digunakan ketika perusahaan membutuhkan keterampilan atau keahlian yang spesifik yang mungkin tidak dimiliki oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Meskipun rekrutmen eksternal dapat membantu perusahaan untuk menemukan kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia, tetapi metode ini juga dapat menghabiskan biaya dan

⁸⁵ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁸⁶ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

waktu yang lebih banyak. Oleh karena itu, perusahaan harus memilih sumber-sumber rekrutmen yang tepat dan memastikan bahwa proses seleksi kandidat dilakukan secara efektif dan efisien.

d. Seleksi karyawan

Kegiatan penyeleksian karyawan merupakan salah satu pilar dalam mengatur dan memajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. BPR Syariah Situbondo kantor kas besuki yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya.⁸⁷ Sebagaimana pemaparan karyawan BPR Syariah Situbondo dalam wawancara dengan peneliti beliau menjelaskan bahwa:

Proses seleksi calon karyawan mempunyai prosedur tersendiri dalam proses mengatur dan mengelola kandidat yang dirasa berpotensi menjalankan tugas di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki.⁸⁸

Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang searah dengan visi misi BPR Syariah Situbondo kantor kas besuki yang dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan istilah *job fit* and *culture fit*. Penyesuaian kebudayaan dan kebiasaan perbankan perlu adaptasi terutama bagi calon karyawan yang akan melakukan penyeleksian di BPR syariah sebagaimana di paparkan

⁸⁷ Rida Wati, DLL, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya*”, Niagawan vol 12 no 2 juli 2023, hal 58

⁸⁸ Karyawan Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

consumer business relationship manager dalam wawancara dengan peneliti beliau menyampaikan bahwa:

Penyesuaian terhadap perbedaan kebiasaan juga menjadi prioritas dalam seleksi karyawan, dengan pemilihan karyawan yang adaptif terhadap kondisi BPR Syariah kantor kas Situbondo maka akan lebih mudah dalam proses instruksi nantinya.⁸⁹

Seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan pemanfaatan Job fit bermakna kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Culture fit bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut.

Seleksi karyawan sebagai langkah dalam pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan atau calon kandidat karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Prestasi masa lalu masih merupakan petunjuk paling baik bagi prestasi di masa mendatang.⁹⁰ Dengan menduga atas hasil kinerja yang sudah dilakukan di bank BPR syariah kantor kas besuki atau BPR Syariah lain tetap digunakan sebagai acuan apakah karyawan tersebut layak diseleksi lebih lanjut atau tidak. Dalam wawancara dengan karyawan BPR syariah Situbondo beliau memaparkan mengenai seleksi karyawan di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki bahwa:

Apa yang telah dilakukan baik berupa pencapaian kerja atau persentase etos kerja dapat terlihat dalam laporan-laporan

⁸⁹ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁹⁰ Rida Wati, DLL, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya*, Niagawan vol 12 no 2 juli 2023, hal 60

penyelesaian target kerja, pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki.⁹¹

Proses dalam melakukan seleksi harus dengan sempurna agar memperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas. Oleh karena itu, semua calon tenaga kerja dari berbagai sumber harus diproses dengan baik agar dipilih secara selektif dan tepat sebagaimana pemaparan karyawan BPR Syariah Situbondo bahwa:

Dalam tahapan seleksi tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekelompok orang-orang dengan preferensi tertentu.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber terkait maka peneliti menyimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan berfungsi untuk memilih calon karyawan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

⁹¹ Karyawan Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 2 Oktober 2023

⁹² Karyawan Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023.

2. Kendala Dan Solusi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki Dalam Perspektif Islam?

Proses rekrutmen dan seleksi kerap dijadikan sebagai suatu hal yang ditakuti ketika melamar pekerjaan akan tetapi proses ini juga dapat menjadi tantangan besar bagi BPR Syariah Situbondo kantor kas besuki karena harus menemukan kandidat yang cocok dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan.⁹³ Sebagai manager di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki branch manager BPR syariah Situbondo memaparkan dalam wawancara dengan peneliti bahwa:

Prosedural dalam menentukan target yang sesuai dapat menimbulkan timbal balik yang buruk bagi BPR syariah Situbondo apabila tidak dikelola dengan baik proses perekrutan dan penyeleksian karyawan.⁹⁴

Target inilah yang kemudian memicu terjadinya kendala rekrutmen. Hambatan rekrutmen dapat menjadi masalah serius, terutama bagi perusahaan, karena dapat membuat proses seleksi berjalan tidak efektif atau bahkan salah merekrut karyawan untuk menempati posisi tertentu. Masalah dalam rekrutmen karyawan sendiri ada bermacam-macam. Sebagaimana penjelasan dari consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo kantor kas besuki bahwa :

Memasang ekspektasi terlalu tinggi pada pelamar, tergesa-gesa dalam memberikan penawaran kerja, sampai dengan kegagalan mendapatkan kandidat terbaik yang dibutuhkan. Supaya terhindar

⁹³ Endro Puspo Wiroko, DLL, “*Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia*”, volume 4, nomor 2, 2017: 195

⁹⁴ Branch Manager Bpr Syari’ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

dari situasi tersebut, ada baiknya untuk mengenal berbagai kendala rekrutmen dan menemukan solusinya terlebih dahulu, seperti berikut ini.⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti diperoleh Terkadang masalah rekrutmen terjadi karena metode yang digunakan kurang tepat dan perusahaan tidak menyadarinya. Untuk dapat membuat perubahan dan perbaikan pada sistem seleksi rekrutmen kerja, perusahaan dapat mengumpulkan umpan balik dari para kandidat yang telah menjalani proses seleksi.

Dengan menerima masukan, saran serta opini dari para pelamar, bukan tidak mungkin perusahaan menemukan kelemahan metode perekrutan yang sebelumnya tidak disadari. Perubahan inilah yang di masa depan dapat memudahkan proses seleksi dengan lebih sedikit masalah. Berikut merupakan kendala dan solusi yang dihasilkan setelah proses wawancara antara narasumber di BPR syariah Situbondo kantor kas dengan peneliti bahwa⁹⁶

a. Kendala dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen digunakan untuk menemukan kandidat terbaik sesuai kriteria dan kebutuhan perusahaan. Bukan rahasia lagi jika proses rekrutmen menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Hal ini membuat tim HR sering kali menemukan berbagai kendala rekrutmen, baik dari segi internal maupun eksternal.

⁹⁵ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

⁹⁶ Endro puspo wiroko, DLL, "Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia", volume 4, nomor 2, 2019, hal, 202

Sebagaimana penjelasan dari branch manager BPR syariah Situbondo bahwa:

Tim HR harus mampu menghadapi dan mengatasi kendala tersebut dengan tepat, karena kualitas kandidat yang direkrut sangat bergantung pada proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen tidak berjalan lancar dan mengalami banyak masalah, maka kualitas kandidat yang diperoleh pun tidak bisa sesuai ekspektasi.⁹⁷

Dalam menyikapi kendala dalam proses rekrutmen yang terjadi maka diperlukan solusi dan antisipasi agar BPR syariah kantor kas besuki mampu mengoperasikan BPR syariah sebagaimana mestinya. Kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah proses pemilihan kandidat sebagaimana penjelasan dari consumer business relationship staff bahwa:

Kendala yang sering kali didapatkan oleh tim rekrutmen dan seleksi adalah pilihan kandidat yang terbatas. Sebenarnya jumlah pelamar yang masuk tentu sangat banyak, namun yang cocok dengan kriteria perusahaan biasanya hanya sedikit. Pada akhirnya, HR harus memilih kandidat yang dirasa paling tepat dari kumpulan kandidat tersebut.⁹⁸

Proses pemilihan kandidat menjadi tolak ukur apakah BPR syariah kantor kas besuki memperoleh calon karyawan yang tepat atau tidak, yang diseleksi melalui proses tahapan wawancara . dalam proses wawancara diperlukan ketelitian dalam seleksi agar perekrutan karyawan tercapai. Berdasarkan wawancara dengan consumer

⁹⁷ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

⁹⁸ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

business relationship staff BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki
belai menjelaskan bahwa:

Tahap wawancara memang penting untuk dilakukan agar tim rekrutmen dapat mengenal lebih jauh terkait kandidat. Apa saja pengalaman kerjanya, kemampuan yang dikuasai, hingga pencapaiannya di perusahaan sebelumnya. Namun, terlalu mengandalkan proses wawancara juga tidak tepat, sebab sering ditemukan kandidat yang hebat dalam melakukan wawancara, mampu menjawab pertanyaan dengan baik, akan tetapi ketika bekerja kandidat tersebut tidak bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.⁹⁹

Kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan harus selektif mungkin agar tidak kebobolan atau kelewat yang mana kandidat hanya mampu berfokus pada jawaban ketika pelaksanaan wawancara tanpa adanya keahlian yang mendalami di posisi yang di incar di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki. Kualitas perekrutan karyawan dan seleksi di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki otomatis akan mempengaruhi citra perusahaan dalam mendapatkan kandidat karyawan unggul sebagaimana penjelasan consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo bahwa:

Salah satu penyebab tim rekrutmen dan seleksi sulit mendapatkan kandidat potensial adalah karena citra perusahaan yang kurang baik atau masih terdengar asing di telinga kandidat. Hal ini tentu membuat mereka menjadi ragu untuk melamar di perusahaan terkait.¹⁰⁰

⁹⁹ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023.

¹⁰⁰ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

Penting bagi perusahaan untuk membangun citra atau image yang baik agar dapat menarik talenta-talenta potensial untuk BPR syariah Situbondo kantor kas besuki agar mampu mendapatkan kandidat yang serupa dengan sebelumnya dengan kualitas yang memadai dan kalau perlu lebih baik dari seseorang yang menempati posisi tersebut sebelumnya. Sebagaimana pemaparan consumer business relationship manager BPR syariah Situbondo bahwa:

Ketika ada karyawan yang *resign*, tentu Anda harus segera mencari penggantinya. Tak jarang hal ini membuat Anda harus mencari kandidat yang serupa dengan karyawan tersebut.¹⁰¹

Mengukur tingkat kemampuan dengan menggunakan seseorang yang menduduki posisi yang dilamar baik ditinjau dari menguasai kemampuan yang sama, mempunyai pengalaman kerja dari perbankan syariah yang sama, atau mempunyai pencapaian yang mirip.¹⁰² Kesalahan teknis dalam prosedural perekrutan dapat menyebabkan kehilangan kandidat yang mungkin mempunyai potensi kreativitas dan inovasi yang lebih atau berbeda dari sebelumnya.

b. Solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan

Analisa terhadap kendala dan menyelesaikan atau meminimalisir tingkat kegagalan perekrutan dan seleksi karyawan maka diperlukan mengetahui kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen, dan menemukan solusi untuk permasalahan

¹⁰¹ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

¹⁰² Endro puspo wiroko, DLL, “*Tantangan Dan Strategi Rekrutmen Di Indonesia*”, volume 4, nomor 2, 2017: 198

tersebut baik solusi jangka panjang atau jangka pendek untuk dikembangkan¹⁰³ oleh BPR syariah Situbondo kantor kas besuki.

Berbicara solusi bapak branch manager syariah Situbondo menerangkan bahwa:

Sebelum pengambilan keputusan terhadap segala bentuk kendala kita perlu menimbang dan mengetahui bagaimana cara yang tepat untuk mengatasinya kendala tersebut agar mengantisipasi lebih awal agar proses rekrutmen dapat berjalan lancar.¹⁰⁴

Pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan atau lebih spesifiknya BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki maka diperlukan langkah- langkah dan prosedural agar proses rekrutmen dan seleksi karyawan mampu terarah sebagaimana penjelasan dari consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo bahwa:

Langkah pertama dalam menemukan solusi yang efektif untuk mengatasi kendala perekrutan adalah dengan memperjelas deskripsi pekerjaan secara jelas karena dengan membuat deskripsi pekerjaan secara jelas di lowongan pekerjaan.¹⁰⁵

Calon kandidat karyawan mempunyai waktu dalam mempersiapkan mempersiapkan dirinya lebih baik dalam proses wawancara. Tanpa perlu membuang waktu untuk menyaring atau mewawancarai kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria.

¹⁰³ I kadek Dwi Arya Winarta, DLL, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan", vol. 2 (no. 2): hal 564

¹⁰⁴ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

¹⁰⁵ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

Penggunaan tabel deskripsi pekerjaan jadi juga akan menghemat tim rekrutmen dalam menyeleksi calon karyawannya.

Penggunaan tabel deskripsi atas pekerjaan mampu menekan biaya operasional dari perekrutan dan seleksi calon anggota karyawan maka diperlukan penggunaan dan pemanfaatan teknologi¹⁰⁶ rekrutmen dalam menyebarkan dan pengenalan kepada masyarakat mengenai perekrutan dan seleksi BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki sebagaimana pemaparan dari consumer business relationship BPR syariah Situbondo bahwa:

Penggunaan aplikasi atau *software* yang dapat membantu proses rekrutmen di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki serta tak lupa kami juga memanfaatkan perekrutan dengan penggunaan media sosial. Jadi kita tidak perlu lagi menggunakan sistem rekrutmen manual yang sering kali menjadi kendala dalam rekrutmen.¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka diperoleh kesimpulan bahwa Pemanfaatan aplikasi *software* memperoleh akses ke jaringan kandidat yang lebih luas dan dapat menjangkau kandidat-kandidat yang mungkin tidak terdeteksi melalui jalur rekrutmen tradisional. Selain itu, *outsourcing* juga dapat membantu mengurangi biaya operasional dan risiko hukum terkait dengan proses rekrutmen.

Pemanfaatan media sosial mampu memberikan *feedback* kepada kandidat sebagai bahan evaluasi terhadap hasil kinerja

¹⁰⁶ I Kadek Dwi Arya Winarta, DLL, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan", vol. 2 (no. 2): hal 566

¹⁰⁷ Consumer Business Relationship manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 14 Oktober 2023

rekrutmen dan seleksi karyawan. Feedback terhadap calon karyawan dapat membantu mengetahui kekurangan dan kelebihan dari strategi rekrutmen yang Anda gunakan.¹⁰⁸ Sebagaimana penjelasan dari consumer business relationship staff BPR syariah Situbondo mengenai metode feedback atas evaluasi kinerja rekrutmen dan seleksi bahwa:

Evaluasi kinerja rekrutmen dapat diperoleh dengan meminta kandidat untuk membagikan pendapatnya terkait durasi rekrutmen, metode komunikasi yang digunakan, dan pengalamannya secara keseluruhan, mulai dari mengirimkan lowongan hingga tahap rekrutmen terakhir yang mereka lakukan.¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas diperoleh bahwa Melalui feedback dari kandidat, Anda dapat memperbaiki atau meningkatkan proses rekrutmen. Biasanya dari feedback kandidat, Anda akan menemukan solusi atas permasalahan dalam proses rekrutmen yang belum bisa teratasi selama ini.

c. Pandangan islam tentang rekrutmen karyawan

Pengambilan keputusan dan kebijakan yang diterapkan di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki dilaksanakan secara adil dan tanpa adanya hal yang melanggar dengan syariat Islam karena mengajarkan kepada semua lapisan masyarakat agar selalu memperlakukan setiap muslim dengan adil tanpa adanya aspek-aspek

¹⁰⁸ I Kadek Dwi Arya Winarta, DLL, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan", vol. 2 (no. 2), hal 567

¹⁰⁹ Consumer Business Relationship Staff Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 24 Oktober 2023

nepotisme.¹¹⁰ Sebagaimana pemaparan dari branch manager BPR

Syariah Situbondo bahwa:

Proses perekrutan, kenaikan jabatan atau keputusan-keputusan yang lainnya di mana peran seorang manajer harus bersikap adil dan jujur dalam menilai kemampuan seseorang, agar terpilihlah orang yang baik dan layak untuk menempati pekerjaan tersebut.¹¹¹

Manajer sebagai sentral pengambilan keputusan dan kebijakan dapat menilai dari pelamar yang religius, seperti melaksanakan shalat tepat pada waktunya, amanah, dan seorang pelamar tersebut sebagai muslim memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan selalu taat kepada perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya.

Proses perekrutan karyawan secara Islami hal yang sangat perlu diperhatikan dalam proses perekrutan sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, karena pemilihan atas dasar pada kelayakan yang dimiliki sesuai kelebihan dan kriteria akan membawa lembaga atau perusahaan lebih baik.¹¹² Kelayakan dan potensi individual sangat diperhitungkan di dalam pemilihan struktural BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki sebagaimana pemaparan consumer business relationship manager dalam wawancara beliau menyampaikan bahwa:

¹¹⁰ Totok Sudaryanto, DLL, “*Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah*”, Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021, hal 218

¹¹¹ Branch Manager Bpr Syari’ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 24 Oktober 2023

¹¹² Totok Sudaryanto, DLL, “*Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah*”, Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021, hal 220

Proses perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya posisi jabatan diberikan kepada pihak yang berhak menjalankan dan mengoperasikan pekerjaannya karena dia kompeten dalam menjalankan tugasnya, bukan dipilih berdasarkan adanya hubungan kekerabatan dengan salah satu staff karyawan atau manager.¹¹³

prinsip dari ajaran agama Islam. Sebagaimana terdapat pada Hadits yang diriwayatkan oleh At- Thabrani yang artinya: “Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukannya secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas” (HR. Thabrani) . Berdasarkan Hadits di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menyukai amal perbuatan yang didapatkan dengan pekerjaan yang jelas dan mendapatkannya dengan cara yang baik dan juga transparan. branch manager syariah Situbondo menjelaskan dalam proses perekrutan karyawan yang diterapkan oleh PT. BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki bahwa:

Dalam proses merekrut tenaga kerja harus dengan perencanaan yang matang dan tepat agar maksud dan tujuan perekrutan terarah serta mendapatkan hasil secara teknis sesuai standar ideal pekerjaan.¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber peneliti mengambil kesimpulan bahwa prosedur rekrutmen yang jelas dan konsisten juga turut membangun kredibilitas perusahaan di mata

¹¹³ Consumer Business Relationship Manager, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 24 Oktober 2023

¹¹⁴ Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo, diwawancara langsung oleh Ahmad Sofyan Wanandi, Situbondo, 24 Oktober 2023

pengusaha pencari kerja. Pada masa sekarang, banyak penipuan yang mengatasnamakan perusahaan berkedok lowongan pekerjaan.

Prosedur seleksi karyawan yang jelas membantu memastikan proses perekrutan berjalan dengan adil, dan tanpa diskriminasi. Setiap kandidat idealnya diproses berdasarkan kemampuan dan kesesuaiannya dengan peran yang ditawarkan, alih-alih latar belakang suku, agama, atau ras. Kebijakan perekrutan juga membantu menjaga informasi pribadi pelamar disebarluaskan kepada mereka yang tidak berhubungan langsung.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan dengan judul penelitian analisis sistem rekrutmen dan seleksi karyawan berdasarkan perspektif islam pada BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki. Hasil dari pada analisis data akan dikaji dengan teori yang ada untuk mengetahui keterkaitan antara sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang ditinjau berdasarkan perspektif islam guna dalam fokus masalah yang ada pada penelitian ini. Pembahasan temuan akan disusun berdasarkan pokok indikator dan sub fokus masalah seperti pemaparan dalam penyajian dan analisis. Berikut temuan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki.

1. Proses Perencanaan Dan Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki?

Proses perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki merupakan elemen dasar yang menentukan kehidupan organisasi atau perusahaan selama seluruh waktu perencanaan, karena akan menjadi bahan dasar dan masukan bagi organisasi sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, kemudian melanjutkan ke proses selanjutnya yaitu proses seleksi, pengujian, dan rekrutmen.

Berikut merupakan temuan peneliti ketika melaksanakan penelitian di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki mengenai proses perencanaan dan implementasi perekrutan dan seleksi karyawan yaitu :

a. Sistem perekrutan dan seleksi

Proses rekrutmen di BPR syariah Situbondo kantor kas besuki

dimulai dari pengajuan untuk penambahan karyawan baru dikarenakan ada kekosongan. Lowongan penerimaan karyawan baru ini akan diinfokan via online melalui media sosial BPR syariah Situbondo, linked in atau melalui selebaran lowongan kerja

b. Perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi.

PT. BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki menggunakan 4 strategi dalam mengoptimalkan perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi. Berikut merupakan langkah langkah yang digunakan oleh PT. BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki.

- 1) Mengenali kapasitas sumber daya manusia yang ada di internal BPR syariah Situbondo dengan diterapkannya evaluasi kinerja karyawan.
 - 2) Merencanakan tingkat kebutuhan sumber daya manusia yang ada di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki untuk beberapa waktu kedepannya.
 - 3) Penilaian terhadap monitoring pelaksanaan perencanaan dengan meninjau apakah kinerja karyawan baik atau menurun sehingga solusi yang dihasilkan tepat sasaran.
 - 4) Pemanfaatan media sosial dan *software* dalam perekrutan dan perencanaan Sumber daya manusia baik dalam pengelolaan gaji, absensi kehadiran.
- c. Sumber rekrutmen dan seleksi karyawan

Sumber rekrutmen dan penyeleksian karyawan di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki menggunakan dua sumber rekrutan dan penyeleksian yaitu sumber rekrutmen internal dan eksternal. BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki menggunakan dua prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal, mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang ada, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan faktor yang menjadi kelemahan rekrutmen BPR Syariah kantor kas Besuki adalah ketika rekrutmen internal yang digunakan, berarti ada perpindahan karyawan antara unit akan muncul masalah jika tidak ada penggantinya.

Sedangkan rekrutmen karyawan secara prosedur eksternal akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Faktor eksternal yang menjadi peluang rekrutmen BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki dan terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, karyawan magang, ataupun karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan BPR Syariah kantor kas Besuki, terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk berkarir di BPR Syariah kantor kas Besuki.

d. Seleksi karyawan.

Dalam proses seleksi yang dilakukan oleh PT. BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki tidak hanya menggunakan tes tulis untuk menguji calon karyawan baru melainkan juga menerapkan tes-tes yang dapat mengenal dan mengetahui kemampuan dan karakter dari calon karyawan baru secara mendalam seperti *psychological test*, *knowledge test* dan *performance test*. Secara spesifik, *psychological test* (tes psikologis) adalah tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi, sedangkan *Knowledge test* (tes pengetahuan) merupakan tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan menggunakan tes-tes tersebut perusahaan akan berkemungkinan lebih besar memperoleh calon karyawan baru sesuai dengan kebutuhan, standar dan kualifikasi perusahaan.

2. Kendala Dan Solusi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki Dalam Perspektif Islam?

a. Kendala proses rekrutmen dan seleksi karyawan

Kendala dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan berbeda- beda, terutama kendala perekrutan. Beberapa kendala perekrutan yang ada di PT. BPR syariah Situbondo kantor kas besuki seperti berikut ini:

- 1) Pemilihan kandidat begitu terbatas
- 2) Citra perusahaan yang berkembang dimasyarakat masih kalah dengan perbankan umum lain nya.
- 3) Proses kriteria kandidat sebelumnya sebagai acuan posisi calon karyawan.

b. Solusi proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Berbagai cara untuk menghadapi tantang diatas, yaitu:

- 1) Perbaiki strategi rekrutmen yang ada. Untuk mendapatkan kandidat yang sesuai, sangat dibutuhkan strategi rekrutmen yang tepat dan efektif, jangan sampai proses rekrutmen hanya menjadi ajang untuk membuang waktu, uang dan tenaga tanpa menghasilkan karyawan baru yang sesuai dengan kriteria yang dicari.
- 2) Menarik perhatian para kandidat. Salah satu komponen utama dalam kesuksesan rekrutmen adalah kesan yang diberikan perusahaan kepada pelamar. Apabila perekrut telah menemukan

kandidat terbaik namun kandidat tersebut mundur pada menit terakhir, maka perekrut perlu menentukan daya tarik atau bujukan efektif yang akan ditawarkan, misalnya gaji, jenjang karir, dan lainnya.

- 3) Menggunakan sistem rekrutmen yang baik. Lambatnya proses perekrutan dan kehilangan kandidat terbaik untuk perusahaan lain dipengaruhi oleh kesulitan untuk mengakses data yang relevan. Memiliki software rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menghemat waktu dan biaya. Dengan proses data yang akurat di dalam sistem, perekrut akan mudah membuat keputusan yang tepat dalam menerima karyawan baru.

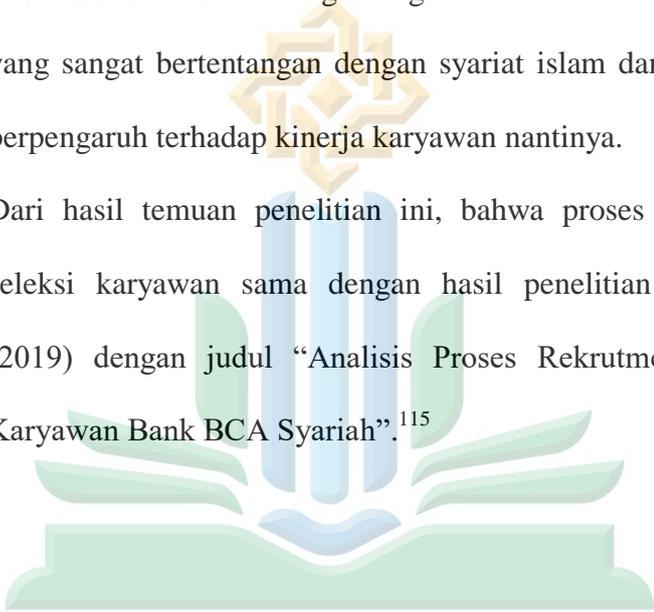
c. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif islam.

Proses merekrut tenaga kerja harus disertai dengan perencanaan yang matang agar maksud dan tujuan perekrutan mampu terarah baik secara teknis dan sesuai dengan syariat agama islam dan tidak menentang adat dan kebiasaan islami. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perspektif islam yang diterapkan di BPR syariah Situbondo kantor kas Besuki sebagai berikut:

- 1) Dilakukan analisis perekrutan untuk menggali informasi mengenai aspek pemahaman islami, seperti proses pemahaman calon karyawan mengenai baca tulis Al- Quran secara aktif, dan tes tulis Al- Quran dan pengetahuan islami sehari hari.

- 2) Penggunaan menguji kepribadian pada tahap seleksi karyawan dan kriteria karyawan apakah sesuai dengan potensi yang layak dikembangkan oleh instansi BPR syariah kantor kas Besuki, pengembangan sifat- sifat islami. Seperti sifat adil, bertanggung jawab yang sesuai dengan adat dan istiadat islam.
- 3) Tes kesehatan dan ketergantungan minuman keras dan narkoba yang sangat bertentangan dengan syariat islam dan otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya.

Dari hasil temuan penelitian ini, bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan sama dengan hasil penelitian Anas Santoso (2019) dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah”.¹¹⁵



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

¹¹⁵ Annas Santoso “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Proses Perencanaan Dan Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki?

Proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan di BPRS Situbondo kantor kas Besuki sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang berlaku di lembaga-lembaga keuangan berdasarkan teori Wilson Bangun. Tidak hanya itu BPR Syariah Situbondo juga berfokus pada pengembangan keahlian karyawan dan calon karyawan dan juga mempertimbangkan aspek spiritual berdasarkan perintah Al-Quran dan Al-Hadits, seperti kepribadiannya berupa jujur, tanggung jawab, amanah, cerdas. Dalam proses perekrutan karyawannya BPR Syariah Situbondo menggunakan dua sumber yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan secara internal dan eksternal.

BPR Syariah Situbondo dalam pemilihan tenaga kerja menggunakan perencanaan serta strategi rekrutmen dan seleksi sebelum mengaplikasikannya, karena tanpa adanya perencanaan yang baik ditakutkan akan berdampak buruk pada perkembangan BPRS Situbondo kantor kas Besuki dan juga dapat meminimalisir angka ketidakpastian atau kerugian dikemudian hari.

2. Kendala Dan Solusi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki Dalam Perspektif Islam?

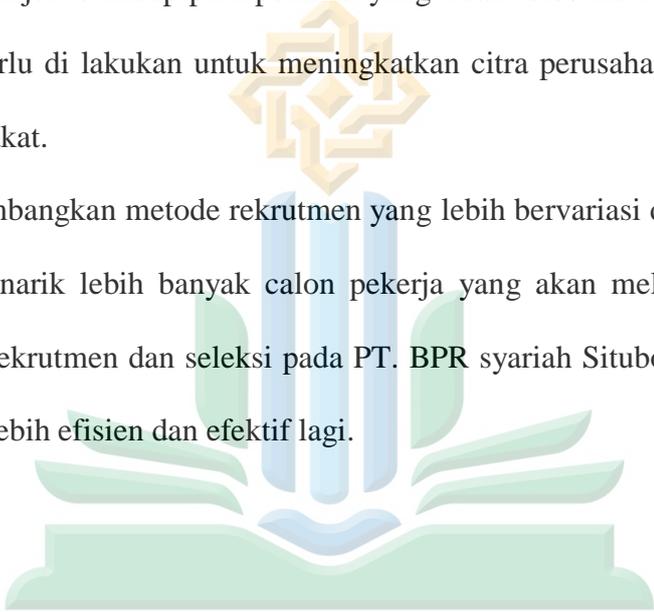
Kendala kendala yang sering ditemukan saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo diantaranya adalah pemilihan kandidat yang begitu terbatas dan yang paling berpengaruh adalah citra perusahaan yang berkembang dimasyarakat masih kalah dengan perbankan umum lainnya. Maka dari itu Pemetaan kendala dan solusi dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan digunakan sebagai media evaluasi tenaga kerja yang akan berdampak pada perkembangan BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki, tidak hanya itu tenaga kerja pada BPR Syariah Situbondo selain memiliki keahlian dalam hal pekerjaan mereka juga harus memiliki kepribadian yang berdasarkan perintah Al-Quran dan Al-Hadits, selain perusahaan akan berjalan dengan baik juga akan mendapat keberkahan, konsep Islam secara umum sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia mengenai rekrutmen dan seleksi.

B. SARAN

Sebagai tahap akhir dari penyusunan skripsi maka peneliti perlu sekiranya untuk menyampaikan beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai acuan dan kontribusi pemikiran dan dijadikan sebagai motivasi yang memiliki peran besar dalam menganalisis sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang didasarkan dengan perspektif islam di BPR Syariah

Situbondo kantor kas Besuki agar menjadi lebih baik dan terarah. Saran-saran yang perlu diungkapkan yakni sebagai berikut:

1. BPR Syariah Situbondo kantor kas besuki dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan nya agar lebih memperhatikan terhadap para pelamar yang tidak di terima atau tidak lolos dalam proses seleksi, melakukan tindak lanjut terhadap para pelamar yang tidak lolos merupakan suatu hal yang perlu di lakukan untuk meningkatkan citra perusahaan yang baik di masyarakat.
2. Mengembangkan metode rekrutmen yang lebih bervariasi dan kreatif, agar bisa menarik lebih banyak calon pekerja yang akan melamar, sehingga proses rekrutmen dan seleksi pada PT. BPR syariah Situbondo kantor kas besuki lebih efisien dan efektif lagi.



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

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern* Jakarta: Pustaka Amani, 2006.
- Amirudin, DLL. "Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses yang Tepat", volume 7 nomor 1, 2022.
- An-Nabhani, Taqiyud. *Membangun Sistem Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 2000.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Arya Winarta, I Kadek Dwi. DLL, "*Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan*", vol. 2 (no. 2), 2022
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.
- Bungin, M.Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Emzir. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Fiantika, Feny Rita. *Metodologi Penelitian Kualitatif* ,PT.Global Eksekutif Tekhnologi, 2022.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Andi, 2014.
- Halim, William Santosa. DLL, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal* ,agora vol. 4, no. 1, 2019,
- Harahap, Sari Rezeki. "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia", Tbk Cabang Medan, *Journal Analytica Islamica* 5, nomor 1, 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1994.

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007.
- Hery. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, PT Grasindo, Anggota IKAPI, Jakarta: 2019.
- Huda, Nenden Najiatul. "*Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta*", 10.30868/im.v5i01.1587
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Lubis, M. Z. M. "Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT." *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance*, 2020.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa Indonesia*, Surakarta: 2014.
- Nurhidayat, dan Aprilya Fitriani, "Analisis *Structural Equation Modelling* : *Microfoundation Managerial Capability* Dalam Pengambilan Keputusan Penyaluran Pembiayaan Syariah di Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8 Januari, 2022.
- Rahmatika, Cut Najla. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Syariah Bank Aceh Syariah Banda Aceh." Skripsi, UIN AR-RANIRY, Banda Aceh, 2019.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan : Metode Pendidikan dan Jenis*, Jakarta : Kencana, 2019.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

- Sudaryanto, Totok DLL. “Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah” , Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulistiyani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Suryani dan Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah :Manajemen Sumber daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet.IV*, Jakarta: Pustaka, Kencana, 2012.
- Taimiyah, Ibn. Al-Siyasah Al-Syar’iyyah: *Etika Politik Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 2004.
- Thian, Alexander. *Manajemen Perbankan*, Penerbit Andi, 2020.
<https://ebooks.gramedia.com/books/manajemen-perbankan-3?buffet=1>
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Jember Press, 2019.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Umar, Husein. *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Wati, Rida DLL. “Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya”, niagawan vol 12 no 2 juli 2023.
- Wijaya, Hengki Helaluddin. *Analisis Data Kualitatif Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktik*, Surabaya: Sekolah Tinggi Teknologi ajaffray , 2021.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Sofyan Wanandi
NIM : E20191228
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki " ini adalah benar-benar hasil penelitian dan karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 November 2023
Penyusun



UNIVERSITAS ISLAM METERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ
J E M B E R
Ahmad Sofyan Wanandi
NIM. E20191228

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BPR SYARIAH SITUBONDO KANTOR KAS BESUKI	1) proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan 2) kendala dan solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan	1) perencanaan dan implementasi 2) kendala dan solusi	1) Sistem perekrutan dan seleksi 2) Perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi 3) Sumber rekrutmen dan seleksi karyawan 4) Kendala proses rekrutmen dan seleksi karyawan 5) solusi proses rekrutmen dan seleksi karyawan	1) Informan : <ul style="list-style-type: none"> • Branch manager • Consumer • Staff BPR Syariah • Karyawan 2) Dokumentasi 3) Kepustakaan	1) Pendekatan: Penelitian Kualitatif 2) Penentuan Lokasi penelitian di BPR Syariah Situbondo 3) Penentuan Subyek penelitian: Karyawan BPR Syariah Situbondo 4) Teknik Pengumpulan data: <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Dokumentasi 5) Teknis Analisis data deskriptif Kualitatif 6) Validasi data: <ol style="list-style-type: none"> a. Triangulasi sumber b. Triangulasi teknik 	1) Bagaimana proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki? 2) Bagaimana kendala dan solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR Syariah Situbondo kantor kas Besuki dalam perspektif islam?

PEDOMAN WAWANCARA

“Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki”

1. OBSERVASI

- a. Gambaran objek penelitian
- b. Visi dan misi BPRS situbondo kantor kas Besuki
- c. Struktur organisasi BPRS situbondo kantor kas Besuki
- d. Produk BPRS situbondo kantor kas Besuki

2. WAWANCARA

- a. **Poses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR syariah situbondo kantor kas besuki?**
 - a. Bagaimana proses perencanaan dan implementasi rekrutmen dan seleksi di BPRS situbondo kantor kas besuki?
 - b. Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi di BPRS situbondo kantor kas besuki?
 - c. Bagaimana sistem rekrutmen di BPRS situbondo?
 - d. Apa tujuan dari pelaksanaan rekrutmen di BPRS situbondo?
 - e. Bagaimana penggunaan sumber internal sebagai media perekrutan di BPRS situbondo?
 - f. Bagaimana penggunaan sumber eksternal sebagai media perekrutan di BPRS situbondo?
 - g. Bagaimana sistem seleksi karyawan di BPRS situbondo kantor kas besuki?
 - h. Apa saja upaya yang dilakukan oleh BPRS situbondo kantor kas besuki dalam proses seleksi karyawan?
- b. **Kendala dan solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BPR syari'ah situbondo kantor kas besuki dalam perspektif islam?**
 - a. Apa kendala yang dialami oleh BPRS situbondo kantor kas besuki dalam proses rekrutmen?
 - b. Apa kendala yang dialami oleh BPRS situbondo kantor kas besuki dalam proses seleksi?
 - c. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala dan permasalahan yang dialami oleh BPRS situbondo kantor kas besuki dalam proses rekrutmen?
 - d. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala dan permasalahan yang dialami oleh BPRS situbondo kantor kas besuki dalam proses seleksi?

- e. Bagaimana pandangan islam mengenai rekrutmen karyawan di BPRS situbondo kantor kas besuki?

3. NARASUMBER

- a. Branch Manager Bpr Syari'ah Situbondo kantor kas Besuki
- b. Consumer Business Relationship Manager BPRS situbondo kantor kas Besuki
- c. Consumer Business Relationship Staff BPR Syari'ah Situbondo
- d. Karyawan BPR Syari'ah Situbondokantor kas Besuki



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

Nomor : B-1934/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

8 November 2023

Kepada Yth.
Kepala BPRS Situbondo Kantor Kas Besuki
Jl. Raya PB. Sudirman, Besuki, Kab. Situbondo

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Sofyan Wanandi
NIM : E20191228
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Nurul Widyawati Islami Rahayu



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Candra Wibowo

Jabatan : Koord. BPRS Kantor Kas Besuki

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang berindetitas :

Nama : Ahmad sofyan wanandi

NIM : E20191228

Semester : IX (Sembilan)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Instansi : UIN KHAS Jember

Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syari'ah Situbondo Kantor KAS Besuki.

Telah selesai melakukan penelitian di BPRS Situbondo Kantor KAS Besuki. terhitung mulai 8 November 2023 sampai dengan 27 November 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam pada BPR Syari'ah Situbondo Kantor KAS Besuki "

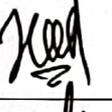
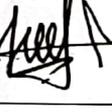
Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Situbondo, 27 November 2023
Koord. BPRS Kantor Kas Besuki



Candra Wibowo

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	INFORMAN	KETERANGAN	TANDA TANGAN
1.	8 November 2023.	Candra Wibowo	Pra penelitian dalam rangka permohonan izin penelitian.	
2.	10 November 2023.	Candra Wibowo	Di terima untuk melakukan penelitian eksklusif wawancara dengan Brarti, Manager BSS.	
3.	13 November 2023	Latifah	wawancara dengan consumer Bussines Relationship manager	
4.	15 November 2023.	Hasan M.A	wawancara dengan consumer Bussines Relationship Staff	
5.	16 November 2023.	jasuli	wawancara dengan karyawan kantor	
6.	20 November 2023.	Mustafa.	wawancara dengan karyawan kantor.	
7.	21 November 2023.	Ali Murtado	wawancara dengan karyawan kantor.	
8.	22 November 2023.	Ahmad Sofran wanandi	Pengolahan data.	
9.	24 November 2023	Ahmad Sofran wanandi	Pengolahan data.	
10.	27 November 2023.	Ahmad Sofran wanandi	Pengolahan data.	

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-41.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/11/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Sofyan Wanandi
NIM : E20191228
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam Pada BPR Syariah Situbondo Kantor Kas Besuki

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, 29 November 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syaiful Mulyadi



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Sofyan Wanandi

NIM : E20191228

Semester : 9 (Sembilan)

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

Jember, 30 November 2023

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah



Ana Pratiwi, M.S.A.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENULIS



1. Identitas Diri

Nama : Ahmad Sofyan Wanandi
Tempat/Tanggal lahir : Situbondo, 19-05-2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Nim : E2019
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Kalianget, Banyuglugur Situbondo.

2. Riwayat Pendidikan

- TK An-nadwah Besuki
- MI Nurul Mun`im Paiton
- SMP Nurul Jadid Paiton
- SMA Syekh Abdul Qadir Al Jailani Kraksaan
- UIN KHAS Jember

3. Riwayat Organisasi

- Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (DEMA-F) UIN KHAS Jember
- Ikatan Mahasiswa Situbondo (IKMAS)
- Forum Komunikasi Santri NJ Besuki (FKSNJ)
- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Komisariat UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- Gerakan Pemuda Ansor (GP ANSOR) Kecamatan Besuki
- Komunitas BOLO SEWU UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember