

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP
JEMBER BALUNG**



Oleh :
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Puput Permata Sari
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
NIM : 211105010023
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025**

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP
JEMBER BALUNG**

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
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :
Puput Permata Sari
NIM : 211105010023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP
JEMBER BALUNG**

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 :

Puput Permata Sari
NIM : 211105010023

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Disetujui Dosen Pembimbing :


Dr. Siti Masronatin, S.E., M.M.
NIP : 197806122009122001

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP
JEMBER BALUNG**

SKRIPSI

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

Hari : Rabu

Tanggal : 28 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


(Nadia Azalia Putri, M.M.)
NIP. 199403042019032019


(Fatimatuzzahro, S.H.I., M.SEI.)
NIP. 199508262020122007

Anggota:

1. Dr. Moh. Haris Balady, M.M. ()
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. ()

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

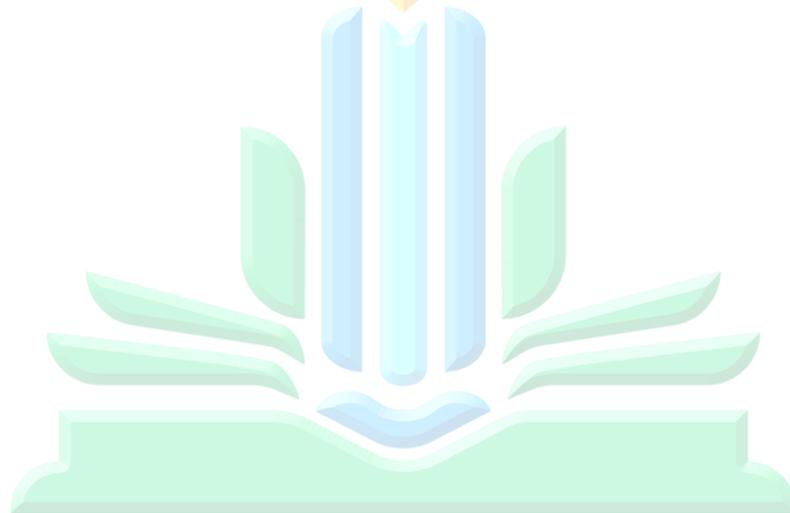

Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031001



MOTTO

لِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat.” (Qs. An-Nisa: 58)¹



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

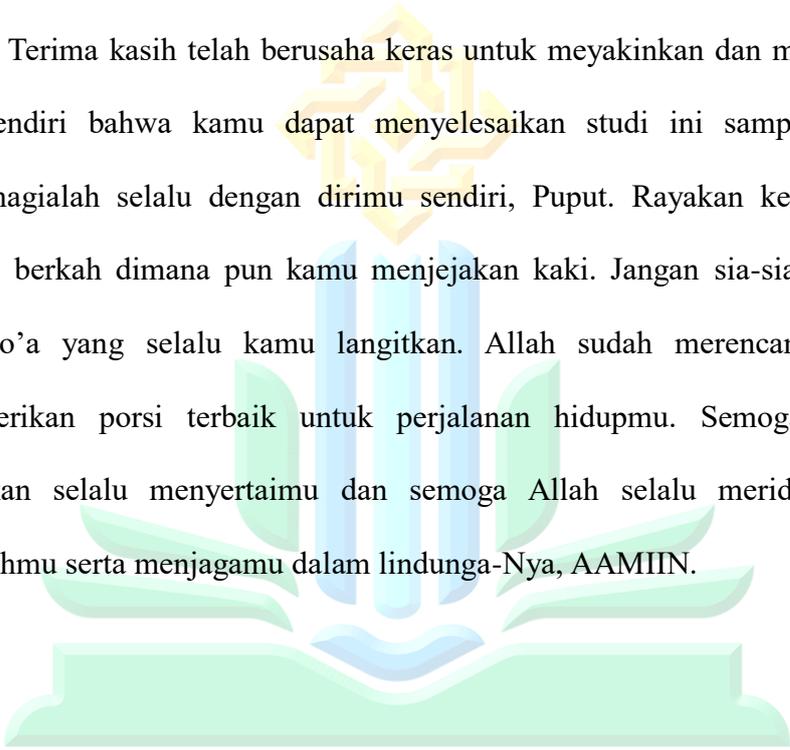
¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahan, (Bandung: Mikraj Khazanah Ilmu, 2014)170

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil alamin, dengan segala puji syukur kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang dan solawat serta salam tak lupa peneliti hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga skripsi ini dapat di ridhoi di sisiNya. Sebagai tanda terimakasih saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Kepada cinta pertamaku dan pintu surgaku, Bapak Wanto dan Ibu Martatik. Terimakasih atas segala kasih sayang, do'a, dan dukungan berupa moril maupun materil yang tidak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan studio sarjana hingga selesai di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Terima kasih atas kerja keras dan kesabarannya pencapaian akhir ini saya persembahkan untuk kalian.
2. Adik perempuanku tercinta, Risa Fernanda. Terima kasih telah menjadi adik sekaligus teman cerita yang memberikan semangat, do'a, dan dorongan moral untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakek nenek saya dan keluarga besar yang tak henti hentinya memberikan dukungan dan motivasi untuk bisa melangkah lebih jauh lagi kedepannya.
4. Para guru yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan dengan penuh kesabaran dimulai dari guru ngaji, TK, SD, MTs, MA serta bapak ibu dosen.
5. Sahabat-sahabat terbaik saya terimakasih telah menjadi rumah kedua bagi penulis. Terima kasih atas segala canda, tawa, pengalaman, dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini bersama kalian di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan keluarga besar perbankan syariah 4 angkatan 2021 yang selalu mendukung, membantu dan memberikan saran saran dalam kesulitan.
7. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Puput. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Puput. Rayakan kehadiranmu seperti berkah dimana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan do'a yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindunganya, AAMIIN.



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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

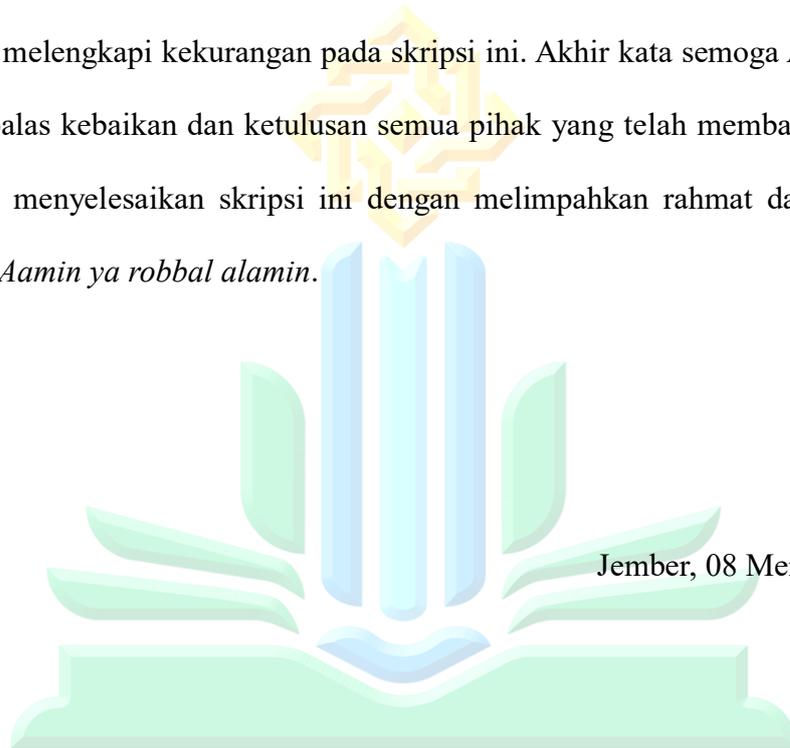
Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. M. F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Ana Pratiwi, SE., M.M. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah
5. Dr. Nurul Setianingrum, SE., MM. selaku Dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah memberikan nasehat dalam berbagai hal kegiatan akademik
6. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan pembelajaran dan motivasi sehingga dapat memberikan yang terbaik dalam karya ini.
7. Segenap bapak ibu dosen serta staff dan karyawan didalamnya yang telah mendampingi penulis dalam menjalani perkuliahan dari awal hingga akhir.
8. BSI KCP Jember Balung dan segenap karyawan yang telah memberikan izin

serta membantu kelancaran selama penelitian skripsi ini berlangsung.

9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran diharapkan dari berbagai pihak untuk melengkapi kekurangan pada skripsi ini. Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya . *Aamin ya robbal alamin.*



Jember, 08 Mei 2025

Puput Permata Sari

NIM : 211105010023

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

ABSTRAK

Puput Permata Sari, Siti Masrohatin, 2025: Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Penempatan Tenaga Kerja.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah terutama dengan adanya Bank Syariah Indonesia. Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah. Pada dasarnya untuk mendapatkan kinerja yang baik harus dimulai dengan sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang sesuai.

Fokus penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung? 2) Bagaimana penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian ini menggunakan *purposive* atau penentuan sampel, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi serta untuk keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Sistem rekrutmen Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung Merupakan serangkaian proses untuk mencari, menyeleksi dan memilih calon karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh BSI KCP Jember Balung. 2) Penempatan tenaga kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung merupakan proses akhir dala seleksi karyawan baru dengan menempatkan mereka pada posisi jabatan yang sesuai dengan skill dan kemampuan yang mereka miliki yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di BSI KCP Jember Balung. Penilaian penempatan kerja didasarkan pada Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pada tahap pelatihan kerja. Dan tentunya menggunakan perspektif ekonomi islam seperti adanya keadilan, transparasi atau kejujuran, bertanggungjawab, amanah dan tabligh.

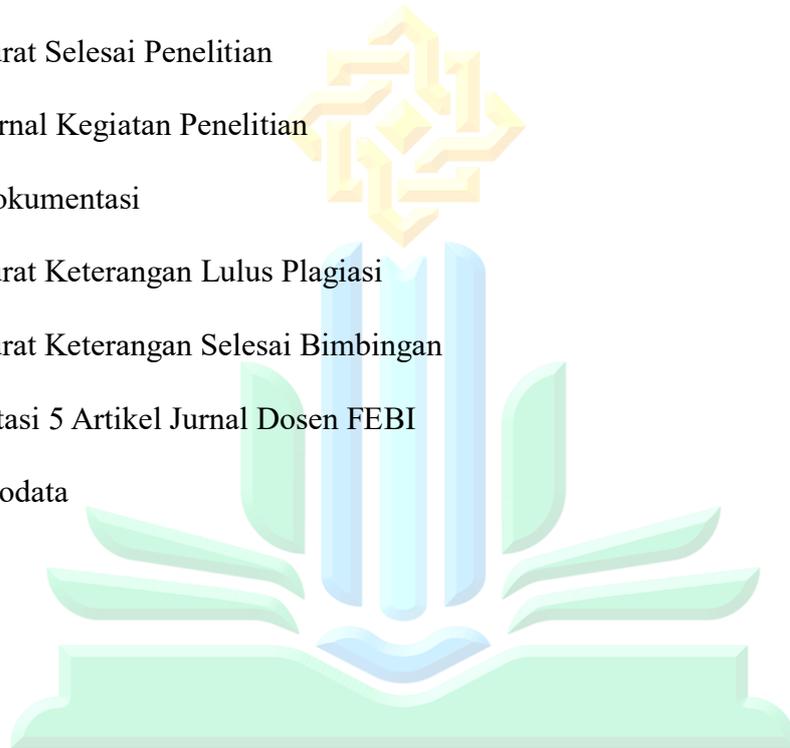
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah.....	9
1. Sistem Rekrutmen	10
2. Penempatan Tenaga Kerja.....	10
3. Kinerja Karyawan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kajian Teori	25

1. Manajemen	26
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
3. Sistem Rekrutmen	28
4. Penempatan Tenaga Kerja Karyawan	35
5. Kinerja Karyawan.....	43
6. Perspektif Ekonomi Islam	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Subjek Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan data	49
E. Teknik Analisis Data.....	51
F. Keabsahan Data.....	52
G. Tahap Tahap Penelitian	53
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS	56
A. Gambaran Obyek Penelitian	56
B. Penyajian Data dan Analisis	60
C. Pembahasan Temuan	80
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA.....	99

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Pedoman Wawancara
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Dokumentasi
8. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
9. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
10. Sitasi 5 Artikel Jurnal Dosen FEBI
11. Biodata



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

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
Tabel 2. 1	Mapping Penelitian Terdahulu.....	22



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

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
Gambar 4.1	Sruktur Organisasi BSI KCP Jember Balung	57
Gambar 4.2	Informasi Rekrutmen.....	63



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah.²

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.³

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang bervariasi sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Pengembangan industri perbankan syariah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang yang dikeluarkan oleh Pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh otoritas perbankan. Perkembangan yang pesat ini tidaklah tanpa

²Ascarya dan Diana Yumanita, Bank Syariah : Gambaran Umum (Jakarta : Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005), 1.

³https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariah-indonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

tantangan, jumlah bank syariah dan lembaga keuangan syariah bukan bank yang semakin bertambah dan mencapai pelosok tanah air memerlukan keseimbangan jumlah sumber daya insani.⁴ Sumber daya insani (SDI) dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten.⁵

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya insani yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan yang akan sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha, perlu dilakukan penarikan pegawai atau dikenal dengan istilah rekrutmen. Peranan SDI dalam berorganisasi sangat penting sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDI dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDI merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDI dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana SDI itu berada.⁶

⁴Hani Werdi Apriyanti, "Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia : Analisis Peluang dan Tantangan", Jurnal Maksimum. Vol.1 (2017), 17.

⁵Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek(Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 226.

⁶Nor Arifin, Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus, (Jakarta : UNISNU Press), 3.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiyah yang memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Menurut Veithzal Rivai yang dimaksud dengan MSDM adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses penyalahgunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain., artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam SDM adalah manusia itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi dan dijalankan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas mengharuskan manager atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan- tujuan yang diinginkan dapat tercapai.⁷

Rekrutmen merupakan aktivitas yang terintegrasi antara penyusunan strategi sumber daya manusia dalam mengisi lowongan atau posisi jabatan yang ada dalam organisasi. Rekrutmen bisa dilaksanakan dengan proses jangka pendek semisal dengan mutasi, transfer, dan promosi, juga bisa

⁷ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2008), 11-12.

melalui proses panjang yakni dengan melaksanakan rekrutmen karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.⁸ Sistem perekrutan yang disusun dengan baik bisa menghasilkan pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan, komitmen karyawan, dan produktivitas karyawan.

Sistem rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.⁹

Penempatan tenaga kerja karyawan merupakan tahap pembagian tugas kepada karyawan yang diterima untuk dilakukan dari ruang lingkup yang sudah ditetapkan, dan dapat mempertanggung jawabkan semua risiko yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya. Perencanaan pada penempatan kerja karyawan adalah tahap awal untuk menghasilkan tenaga kerja yang cakap dan handal. Keberhasilan dalam menciptakan tenaga kerja yang baik berdasarkan pada ketepatan perusahaan dalam proses penempatan posisi kerja karyawan, baik penempatan kerja pada karyawan baru maupun karyawan lama.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi

⁸ Siti Fatimah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019)

⁹ Rivai Hermadin, sistem rekrutmen, (2017), 7.

dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja.¹⁰

Sistem rekrutmen dan penempatan tenaga karyawan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia. Proses rekrutmen yang tepat memastikan bahwa individu dengan keterampilan, pengalaman, dan nilai yang sesuai diidentifikasi dan dipilih, sehingga meningkatkan kemungkinan kesesuaian dengan budaya Bank Syariah Indonesia.¹¹

Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan belum relevan, karena BSI merupakan Bank syariah yang baru berdiri 2021 maka dari itu belum memiliki sistem rekrutmen yang stabil, terutama dilihat dari segi pendidikan data yang saya peroleh ada 3 lulusan SMA contohnya di posisi *teller*, *costumer service* dan bukan lulusan sarjana ekonomi bagi karyawan internal, hanya 4 karyawan yang lulusan sarjana ekonomi diantaranya BOSM, *Back office* dan *Operation Staff*. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan adanya penurunan nasabah. Dasar ideal perekrutan karyawan dijelaskan oleh UU No.19 Tahun 2003 tentang perekrutan karyawan BUMN yang mengharuskan karyawan BUMN lulusan sarjana. Dengan adanya fenomena ini Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung dan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Ambulu bergabung menjadi satu kantor cabang pembantu baru yang berlokasi di Balung tahun 2023 dengan

¹⁰ Sharma, Definisi kinerja karyawan, jurnal universitas Atma Jaya Yogyakarta, (yogyakarta 2016), 9.

¹¹ <https://www.bankbsi.co.id>

nama Bank Syariah Indonesia KCP Jember balung. Dengan adanya penggabungan kantor cabang pembantu ini, BSI memperbarui sistem rekrutmen sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan yaitu karyawan BSI harus lulusan sarjana terutama sarjana ekonomi, yang dimana peraturan ini sudah sama seperti bank-bank lain yang mengharuskan karyawan lulusan sarjana, maka dari itu karyawan yang lulusan SMA dan masih bekerja dituntut untuk melanjutkan kuliah. Hal ini sangat berdampak untuk meningkatkan SDM dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung, terbukti dengan adanya peningkatan jumlah nasabah 54% dari nasabah sebelumnya.¹²

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, terlihat bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan, sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja adalah dua faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kualitas karyawan dan kualitas layanan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem rekrutmen bersifat dan penempatan tenaga kerja ini relevan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Untuk itu peneliti tertarik untuk menganalisa Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam dan membahas dalam penelitian dengan judul “ **Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan**

¹² Landasan Konstitusional – UUD 1945, Undang-undang BUMN & Peraturanya

Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung”.

B. Fokus Penelitian

Sesuai analisis penelitian yang telah dibahas, maka peneliti merumuskan beberapa fokus penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?
2. Bagaimana penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian fokus penelitian di atas, tujuan yang ingin dipenuhi dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan kegiatan penelitian ini, diharapkan baik bagi peneliti, lembaga terkait maupun masyarakat pada umumnya dapat mengambil manfaat atau pelajaran yang bisa berguna dan berharga untuk kemajuan dan kebermanfaatannya dalam menjalankan kehidupan yang penuh banyak tantangan khususnya dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga secara keseluruhan.

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi para pembaca khususnya tentang sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung. Dapat menjadi landasan atau bahan referensi bagi peneliti lain yang melaksanakan penelitian yang serupa dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti lain.

2. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bertujuan menambah wawasan dan pemahaman tentang sistem rekrutmen dan penetapan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam pada Bank Syariah Indonesia KCP

Jember Balung . Serta meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan oleh akademik serta membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.

2. Bagi UIN KHAS Jember

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya materi kuliah, terutama dalam program studi manajemen sumber daya manusi dan ekonomi.. Meningkatkan reputasi UIN KHAS JEMBER sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan penelitian berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat. Selain itu, penelitian ini dapat membuka peluang kolaborasi dengan institusi lain, pemerintah, dan organisasi non-pemerintah yang tertarik pada pengembangan ekonomi lokal. Dan dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuan terhadap Bank Syariah di Indonesia, dan menambah pengetahuan tentang Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

4. Bagi lembaga terkait (Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung)

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur rekrutmen,

seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam menemukan sumber daya insani yang sesuai.

E. Definisi istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian atau istilah – istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun hal – hal yang didefinisikan antara lain:

1. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen merupakan pendekatan yang digunakan oleh perusahaan atau lembaga untuk menentukan sumber daya manusia yang akan diperoleh, sehingga hal ini menentukan metode sumber rekrutmen yang akan digunakan. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik para pelamar kerja berdasarkan motivasi, kemampuan, keahlian, serta pengetahuannya.¹³ Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu proses mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹⁴

2. Penempatan tenaga kerja

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilakukan sesuai ruang lingkup yang

¹³Denok Sunarsi, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” Jurnal Kreatif 6, no. 1 (Januari, 2018), 18.

¹⁴Mardianto Adi, Management Recruitmen (Jakarta: Pinasthika Publisher, 2014), 8.

telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan penempatan dalam penelitian ini yaitu proses pemberian pekerjaan kepada seorang karyawan dan bertanggung jawab sepenuhnya.¹⁵

Penempatan tenaga kerja adalah menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Dengan demikian, secara ringkas penempatan kerja adalah proses menempatkan seorang karyawan ke dalam posisi yang sesuai dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Penempatan tenaga kerja sangat penting artinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya, dalam menunjang tujuan Bank Syariah Indonesia maka penempatan kerja harus diperhatikan. Tidak mungkin karyawan memiliki kinerja yang rendah apabila memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.¹⁶

3. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi/ perusahaan. Kinerja karyawan

¹⁵Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 52.

¹⁶Sastrohadirjo, "jenis dan faktor penempatan kerja" Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora Vol. 1 (Januari 2003:138)

yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.¹⁷

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standart seperti biaya masa lalu yang diproyeksikab dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atas akuntabilitas manajemen dan semacamnya.¹⁸ Untuk itu peneliti tertarik untuk menganalisa Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam dan membahas dalam penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung”**.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan rangkaian uraian dalam sebuah skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Fungsinya adalah sebagai pedoman bagi penulis agar tulisannya tersusun dengan teratur dan mudah dipahami oleh pembaca. Sistematika ini terdiri dari :

1. **BAB 1 PENDAHULUAN** : Menguraikan konteks, fokus, tujuan, manfaat, definisi istilah, metode penelitian, dan urutan pembahasan.

¹⁷Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama (Jakarta: Kencana, 2010), 172.

¹⁸Rivai, Pengertian Kinerja, *jurnal universitas atma jaya Yogyakarta* (2013), 604.

2. **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN** : Menyajikan penelitian terdahulu yang relevan dan kajian teori yang mendukung fokus penelitian.
3. **BAB III METODE PENELITIAN** : Menjelaskan jenis penelitian, metode pengumpulan dan pengolahan data.
4. **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA** : Menyajikan hasil penelitian dan menganalisisnya dengan teori yang relevan.
5. **BAB V PENUTUP**: Merangkum kesimpulan dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.



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

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi peneliti dalam melaksanakan penelitian sehingga peneliti bisa menambah informasi yang mengambil sebagian penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menambah bahan bahasan pada pengamatan peneliti. Beberapa penelitian tersebut, yakni:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Subhanallah, pada tahun 2024 dengan judul “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPR Nusamba Rambipuji*”, bertujuan untuk Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, jenis penelitian *field research*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi rekrutmen yang dilakukan BPR Nusamba Rambipuji menerapkan beberapa strategi yaitu melakukan perencanaan SDM, Tanggung jawab organisasi, Strategi kebijakan rekrutmen, Metode rekrutmen. Sedangkan dalam memilih calon karyawan BPR Nusamba Rambipuji menerapkan beberapa strategi seleksi untuk menyeleksi calon karyawan yaitu tes tulis berupa psikotes, tes wawancara dan tes kesehatan agar karyawan yang didapat sesuai dengan kebutuhan. Persamaan dari penelitian ini adalah berfokus untuk mengetahui tentang proses rekrutmen, serta menggunakan metode penelitian kualitatif

dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun perbedaannya adalah Penelitian ini selain membahas rekrutmen juga membahas tentang seleksi karyawan.¹⁹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fatchur Rohman Bayhaqy, pada tahun 2022 dengan judul “*Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)*”. Bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja terhadap kualitas karyawan yang berfokus pada peningkatan kualitas kerja. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, teknik triangulasi. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Indra Karya Persero Divisi *Engineer 1 Malang* berpacu pada kualitas kinerja karyawan dengan menyusun penataan sistem rekrutmen yang mengikut sertakan beberapa pihak fungsionaris perusahaan. Penempatan posisi kerja pada PT. Indra Karya Persero Divisi *Engineer 1 Malang* berdasarkan pada latar pendidikan, keterampilan, wawasan, fisik, mental, dan pengalaman kerja.²⁰ Persamaan dari penelitian ini adalah berfokus untuk mengetahui tentang proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja, serta menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, teknik

¹⁹ Subhanallah, “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPR Nusamba Rambipuji*”, (Skripsi UIN Khas Jember 2024)

²⁰ Fatchur Rohman Bayhaqy, “*Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)*” (Skripsi, UNISMA, 2022), 153.

trangulasi. Adapun perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti sebelumnya selain berfokus untuk membahas tentang sistem rekrutmen dan penempatan posisi kerja, juga membahas tentang seleksi, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya berfokus untuk membahas tentang rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Risa Aprilia, pada tahun 2022 dengan judul “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu*”. Bertujuan untuk mengetahui analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu, serta kendala yang sering ditemui dalam pelaksanaan tersebut. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif, pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dalam penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen pada BSI KC Panorama dilakukan secara terbuka.

BSI KC Panorama dalam seleksi memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan pada bidang yang dibutuhkan. BSI KC Panorama dalam penempatan, menempatkan karyawan berdasarkan kelayakan dan kemampuannya. Kendala yang sering dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut adalah susahnya mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.²¹ Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif, pengumpulan data

²¹ Risa Aprilia, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu” (Skripsi, UINFAS, 2022), 100.

menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta membahas terkait pelaksanaan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu pada fokus pembahasan. Peneliti sebelumnya selain membahas terkait rekrutmen dan penempatan tenaga kerja juga membahas terkait pelaksanaan seleksi, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, sedangkan peneliti hanya membahas terkait rekrutmen dan penempatan, serta menambahkan pembahasan terkait faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Chintia Mega Nanda, pada tahun 2022 dengan judul "*Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Axana Hotel Padang)*". Bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua adalah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada The Axana Hotel Padang.²² Persamaan pada penelitian ini adalah membahas terkait rekrutmen dan penempatan. Adapun perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian.

²² Chintia Mega Nanda, "*Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Axana Hotel Padang)*" (Skripsi, UM Sumbar, 2022), 93.

Peneliti sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Yuanda, pada tahun 2022 yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Staruah Indonesia Cabang Pekanbaru*". Bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di cabang pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisi tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru sudah baik, kinerja karyawan sangat baik, rekrutmen memiliki pengaruh Memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama menganalisis terkait rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif..²³
6. Penelitian yang dilakukan oleh Urbayanti, Khana Khoirunisa', mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2021 yang berjudul "*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*". Bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan BPRS Mitra Menaru Sejahtera

²³ Dimas Yuanda, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru" (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022)

Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, teknik wawancara dengan metode induktif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, serta terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional. Terdapat persamaan pada penelitian ini yaitu mengeksplorasi topik yang sama terkait proses perekrutan menggunakan jenis penelitian lapangan dengan metode penelitian diskriptif kualitatif. Adapun perbedaannya yaitu peneliti ini membahas tentang seleksi karyawan.²⁴

7. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Azizah, pada tahun 2021 dengan judul *“Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember”*. Bertujuan untuk mengetahui Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil penelitian ini adalah Strategi rekrutmen membantu dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT UGT Sidogiri. Pelatihan membantu karyawan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, mendorong peningkatan kemampuan kerja, dan meningkatkan tekad untuk lebih baik. Persamaanya yaitu penelitian ini membahas mengenai strategi rekrutmen dan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

²⁴ Urbayanti, Khana Khoirunisa', "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo" (Skrpisi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021)

Perbedaanya yaitu penelitian terdahulu membahas mengenai strategi rekrutmen dan pelatihan dalam peningkatan kinerja.²⁵

8. Penelitian yang dilakukan oleh Zainul Mu'ien, pada tahun 2020 dengan judul "*Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep*". Bertujuan untuk menganalisis strategi penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan mengetahui kendala dalam penerapan strategi penempatan sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep. menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu strategi penempatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep melalui dua proses, yakni seleksi karyawan dengan tes tulis dan tes wawancara, kemudian pelatihan atau training karyawan baru selama 30 hari. Kendala yang dihadapi oleh BMT NU Cabang Bluto Sumenep dalam menerapkan strategi penempatan adalah sedikitnya pemberitahuan dalam media elektronik, tidak adanya ketentuan terkait sarjana, dan sukarnya pengawasan saat proses training.²⁶ Persamaan pada penelitian ini yakni berfokus pada pembahasan tentang penempatan posisi karyawan dan menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini yakni pada fokus permasalahan. Peneliti sebelumnya membahas tentang strategi penempatan sumber daya manusia dan

²⁵ Widya Azizah, "Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember" (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2021)

²⁶ Zainul Mu'ien, "Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Di BMT NU Cabang Bluto Sumenep" (Skripsi, IAIN Jember, 2020), 103.

kendala dalam kegiatan tersebut, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan selain membahas tentang penempatan kerja, juga membahas tentang rekrutmen, dan faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Hasnawati Sudirman, pada tahun 2020 dengan judul *“Tata Cara Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang”*. Bertujuan untuk mengetahui proses penempatan karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang, dan memahami faktor yang dapat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai, akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikannya dan pengetahuannya dan menggunakan metode kualitatif.

Faktor penempatan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang disebabkan karena adanya tiga faktor yaitu faktor kesehatan, perkawinan, dan usia.²⁷ Persamaan dalam penelitian ini adalah membahas terkait proses penempatan dan faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan, Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti sebelumnya fokus pada pembahasan penempatan,

²⁷ Hasnawati Sudirman, *“Tata Cara Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang”* (Skripsi, Unismuh Makassar, 2020), 70.

sedangkan peneliti fokus membahas rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Alfina Wahyu Lestari Tahun 2021, berjudul "*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada bank syariah di Indonesia. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pimpinan cabang dan kepala dinas operasional dan pelayanan di BSI 2 KCP Ngawi. Universitas Islam Negeri Setelah data diperoleh, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deduktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya rekrutmen yang digunakan dalam rekrutmen menyebabkan kandidat tidak memenuhi target jumlah dan kualifikasi untuk menghindari perekrutan kembali, memilih kandidat karyawan yang ada meskipun tidak sepenuhnya memenuhi kualifikasi seleksi karyawan berlangsung dalam dua tempat, yang berarti bahwa proses seleksi karyawan memakan waktu lebih lama. Oleh karena itu, BSI 2 KCP Ngawi menggunakan sumber lain dalam perekrutan karyawan dan menyebarluaskan informasi lowongan kerja secara lebih luas. Seleksi pegawai harus ditentukan lamanya proses seleksi, sehingga calon pegawai menunggu hasil keputusan seleksi dan tidak melamar di tempat lain. Persamaan penelitian peneliti dengan

skripsi Alfina Wahyu Lestari adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian peneliti dengan skripsi Alfina Wahyu Lestari adalah fokus penelitian, untuk fokus penelitian skripsi Alfina Wahyu Lestari berfokus pada analisis rekrutmen karyawan sedangkan peneliti saat ini berfokus pada sistem rekrutmen dan standar kompetensi karyawan.²⁸

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan letak persamaan dan perbedaan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Subhanallah, 2024	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPR Nusamba Rambipuji	Membahas tentang rekrutmen dan menggunakan metode penelitian kualitatif	Penelitian ini selain membahas rekrutmen juga membahas tentang seleksi karyawan
2.	Fatchur Rohman Bayhaqy, 2022	Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)	Membahas tentang proses rekrutmen dan menggunakan metode kualitatif.	Penelitian ini selain membahas tentang sistem rekrutmen dan penempatan posisi kerja, juga membahas tentang seleksi, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya

²⁸ Alfina Wahyu Lestari, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi." (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
				membahas tentang rekrutmen
3.	Risa Aprilia, 2022	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu	Menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi. Membahas rekrutmen dan penempatan tenaga kerja.	Penelitian ini selain membahas rekrutmen dan penempatan juga membahas terkait seleksi, serta kendala dalam pelaksanaannya, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas terkait rekrutmen dan penempatan tenaga kerja.
4.	Chintia Mega Nanda , 2022	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Axana Hotel Padang)	Membahas terkait rekrutmen dan penempatan tenaga kerja.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan metode penelitian kualitatif.
5.	Dimas Yuanda, 2022	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Staruah Indonesia Cabang Pekanbaru	Membahas terkait rekrutmen	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif
6.	Urbayantih,	Analisis Proses	Membahas terkait	Penelitian ini

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
	khana khoirunisa, 2021	Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	rekrutmen dan menggunakan metode penelitian kualitatif	selain membahas rekrutmen juga membahas tentang seleksi karyawan
7.	Widya Azizah, 2021	Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember	Sama sama memakai metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.	Penelitian ini juga membahas tentang pelatihan kinerja karyawan.
8.	Alfina Wahyu, 2021	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ngawi	Sama sama memakai metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.	Penelitian ini juga membahas tentang seleksi karyawan.
9.	Zainun Mu'ien , 2020	Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di BMT NU Cabang Bluto Sumenep	Membahas tentang meningkatkan kinerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.	Fokus pembahasan dalam penelitian ini yaitu tentang strategi penempatan SDM dan kendala dalam penerapan strategi penempatan SDM dalam meningkatkan kinerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan selain membahas tentang meningkatkan kinerja.
10.	Hasnawati Sudirman, 2020	Tata Cara Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten	Membahas tentang proses penempatan tenaga kerja karyawan. Menggunakan metode kualitatif.	Penelitian ini terfokus pada pembahasan penempatan, sedangkan penelitian yang

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Enkerang		akan dilaksanakan mengulas terkait rekrutmen dan penempatan.

Sumber : Data diolah dari peneliti terdahulu.

Orisinalitas dari penelitian terdahulu adalah mengenai objek penelitian yang berbeda, dimana objek yang dilakukan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung, dan alasan pengambilan objek tersebut karena Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung merupakan Bank yang berbasis syariah yang mempunyai nasabah yang melonjak pesat disetiap tahunnya dibandingkan dengan Bank syariah lainnya. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang lain adalah sama-sama membahas sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja.

2. Kajian Teori

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah suatu proses sistematis untuk mengkoordinasikan sumber daya—manusia, finansial, teknologi, dan material—dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup fungsi-fungsi inti seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian . Lewat manajemen, organisasi mampu

merumuskan tujuan, menentukan strategi, dan mengarahkan tindakan agar hasil dapat tercapai dengan terstruktur dan terukur.

Manajemen terdiri dari lima fungsi utama: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penyusunan tenaga kerja), *leading* atau *directing* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian). Perencanaan mencakup penetapan tujuan dan strategi; pengorganisasian menyusun struktur dan tata kelola; *staffing* memastikan keberadaan tenaga kerja yang tepat; *pengarahan* memotivasi dan membimbing; serta *pengendalian* memantau dan memastikan kinerja sesuai standar.

Ciri Khas & Peran Penting dalam Organisasi.

Manajemen bersifat *goal-oriented*, kontinu, dan universal, artinya berlaku pada semua organisasi dalam rangka mencapai sasaran bersama. Keahlian manajerial mencakup keterampilan interpersonal, analitis, kepemimpinan, dan adaptasi lintas-budaya. Lewat manajemen yang baik, organisasi mampu mengoptimalkan efisiensi, meningkatkan produktivitas, memotivasi personel, serta menghadapi dinamika perubahan lingkungan dan persaingan bisnis. Tujuan utama manajemen adalah memastikan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (misalnya target pendapatan, pangsa pasar, atau capaian misi sosial) dengan cara yang efektif—mencapai hasil yang tepat—dan efisien, yakni meminimalkan penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya.²⁹

²⁹ George R. Terry, *pengertian manajemen dan mutu sumber daya manusia* (Jakarta ;2011)

Manajemen suatu bidang ilmu yang membahas tentang bagaimana suatu organisasi menerapkan ukuran dalam memetakan berbagai permasalahan yang ada dengan menempatkan berbagai pendekatan manajemen secara komprehensif dan sistematis. Manajemen juga bisa dikatakan sebagai suatu pendekatan terstruktur metodologi dalam mengelola ketidakpastian yang berkaitan dengan sumberdaya manusia,³⁰

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. MSDM merupakan penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.³¹

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM juga memiliki pengaruh besar pada kompetensi daya saing global, oleh karenanya kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian, guna mencapai visi dan misi lembaga pendidikan perlu suatu system manajemen yang baik, diantaranya

³⁰ Moh Haris Balady, Analisis manajemen risiko pembiayaan pada produk layanan berbasis jamaah (LASISMA) tanpa jaminan Di BMT NU Cabang Kalibaru, (*journal of indonsian sovial society*: 2023),146

³¹ Stoner, manajemen sumber daya manusia, (Sidoarjo:1995), 4.

diadakanya sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang benar.³² MSDM merupakan bagian yang vital dalam sebuah perusahaan, karena didalamnya terdapat berbagai komponen manusia dengan berbagai karakternya dan kepentingannya, maka dari itu diperlukan tata kelola yang berprinsip.³³

a. Tujuan MSDM

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain:

- 1) Memberi pertimbangan Manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal;
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;

³² Abdul Fatahillah, *Manajemen Sumber Daya Ma Nusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah*, (UIN KHAS Jember,2021), 36.

³³ Moh. Khusnuridlo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (IAIN Jember Press, November 2017), 7

- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.³⁴

3. Sistem Rekrutmen

Sistem berasal dari bahasa Yunani, yakni *systema* yang bermakna kumpulan variabel yang saling berkaitan secara menyeluruh. Sistem terdiri dari struktur dan proses. Struktur sistem merupakan unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut, sedangkan proses sistem merupakan suatu hal yang mendeskripsikan cara kerja dari setiap unsur guna menggapai tujuan yang diinginkan.³⁵

Rekrutmen adalah salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan tahap awal penambahan power perusahaan, sehingga rekrutmen harus dilaksanakan dengan baik dan tepat. Rekrutmen yang tepat mampu meningkatkan kinerja perusahaan, akan tetapi rekrutmen karyawan juga dapat menurunkan kinerja perusahaan apabila pelaksanaan rekrutmen tidak dilakukan dengan baik dan tepat. Kesalahan rekrutmen bisa disebabkan karena ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang

³⁴ Priyono & Marnis, manajemen sumber daya manusia, (Sidoarjo:2008), 9-10

³⁵ A. Rusdiana dan Moch. Irfan, Sistem Informasi Manajemen (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 28.

dipangkunya.³⁶ Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan, ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru.³⁷

Sistem rekrutmen adalah metode yang digunakan oleh perusahaan untuk memutuskan cara sumber daya manusia akan diperoleh, sehingga hal ini menentukan sumber-sumber yang akan dipilih. Sistem rekrutmen ada dua, yakni rekrutmen terbuka dan tertutup.

1) Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah prosesi kegiatan untuk mencari, memilih, dan menarik para pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, motivasi, dan pengetahuannya. Kegiatan rekrutmen dimulai ketika calon karyawan dipilih dan berakhir ketika lamaran mereka dikumpulkan.

Rekrutmen adalah hal yang utama bagi perusahaan dalam proses penyediaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen berhasil dalam artian pelamar banyak yang menyerahkan lamarannya, maka perusahaan mempunyai peluang lebih besar guna memperoleh karyawan yang terbaik, karena perusahaan akan mempunyai banyak pilihan yang

³⁶Wirman Syafri dan Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik (Sumedang: IPDN Press, 2014), 45.

³⁷Nurul setianingrum, HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance. *Jurnal of economis sharia law and business studies UIN KHAS Jember* (Jember, 30 Desember 2023), 7.

terbaik dari para pelamar kerja.³⁸ Rekrutmen juga bisa diartikan sebagai usaha yang diterapkan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.

Proses rekrutmen tidak boleh diabaikan, sebab hal ini guna mencegah adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh, dalam artian perusahaan tidak mendapatkan karyawan atau karyawan yang tidak sesuai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Apabila tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maka bisa dikatakan kegiatan tersebut mengalami kegagalan, untuk mendapatkan karyawan atau karyawan yang selaras dengan kebutuhan, diperlukan adanya metode rekrutmen yang bisa diterapkan dalam proses perekrutan tenaga kerja yang didasari dengan suatu penataan yang sudah matang.

2) Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari dilaksanakannya proses rekrutmen yakni untuk menarik kawanan besar pelamar kerja sehingga perusahaan akan memiliki peluang yang lebih besar untuk melaksanakan pemilihan kepada calon-calon pekerja yang dinilai memenuhi standart kualifikasi perusahaan. Tujuan setelah pengangkatan yaitu menghasilkan karyawan yang baik dan akan tetap menyertai perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. Ikhtiar perekrutan sebaiknya memiliki

³⁸ Denok Sunarsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," Jurnal Kreatif 6, no. 1 (Januari, 2018), 18.

efek luberan, yaitu citra umum perusahaan harus berkembang, bahkan calon pelamar yang gagal harus memiliki penilaian positif terhadap perusahaan.³⁹

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran rekrutmen karyawan menurut Handoko,H. adalah sebagai berikut:

1) Tahapan rekrutmen

Tahapan rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari, menarik, menyeleksi, dan memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Setiap tahapan dalam rekrutmen bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan budaya serta tujuan perusahaan. Tahapan rekrutmen adalah proses sistematis dalam memperoleh dan menarik tenaga kerja yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan melalui berbagai metode pencarian kandidat. Tahapan rekrutmen ini diantaranya yaitu seleksi administrasi, wawancara, psikotes, tes kesehatan dan tahap akhir.⁴⁰

2) Sumber Rekrutmen

Sumber utama rekrutmen karyawan ada dua macam, yakni internal dan eksternal. Rekrutmen internal adalah merekrut pelamar

³⁹ Sofyan Tsauri, MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 62-63

⁴⁰ Handoko,H., Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta:BPFE, 2001),54

dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan, contoh rekrutmen internal yaitu promosi, dan mutasi karyawan. Rekrutmen eksternal adalah merekrut karyawan dari luar perusahaan. Perusahaan secara terbuka menginformasikan adanya lowongan pekerjaan untuk menarik masyarakat dari beberapa latar belakang supaya bekerja di perusahaan. Proses rekrutmen terdiri beberapa metode yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

a) Lamaran terbuka

Biaya pengeluaran dalam metode ini sangat ekonomis, karena pelamar yang daftar langsung membawa berkas lamarannya. Berkas lamarannya akan dihimpun sampai perusahaan tersebut membutuhkan karyawan.

b) Lamaran tertulis

Lamaran tertulis ini hampir sama dengan lamaran terbuka, namun dalam cara ini pelamar menyerahkan secara langsung surat pengajuannya kepada suatu perusahaan.⁴¹

c) Rekomendasi dari karyawan

Metode ini dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan dengan mengajukan rekomendasi pada pelamar. Pelamar yang memperoleh rekomendasi adalah salah satu keuntungan dibandingkan dengan pelamar lainnya, sebab adanya rekomendasi tersebut menunjukkan suatu jaminan bahwa

⁴¹ Syafri dan Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik, 49

pelamar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Lazimnya pelamar yang mendapatkan rekomendasi dari karyawan perusahaan adalah pelamar yang berstatus karyawan tidak tetap.

d) Pengiklanan

Satu cara yang efektif sebab mampu menjangkau banyak pelamar. Pengiklanan bisa berupa surat kabar, papan pengumuman, majalah, televisi, internet, dan sebagainya. Lazimnya pengiklanan ini mencakup pekerjaan-pekerjaan yang kosong, kualifikasi-kualifikasi yang harus dilengkapi oleh pelamar, dan sebagainya.

e) Agen-agen penempatan tenaga kerja

Agen penempatan tenaga kerja di Indonesia adalah Departemen Tenaga Kerja yang meluas ke seluruh daerah. Kantor ini berguna untuk menyediakan informasi terkait lowongan pekerjaan serta pencari kerja.

f) Lembaga-lembaga pendidikan

Biasanya perusahaan meminta lulusan pendidikan tinggi ke salah satu lembaga pendidikan tinggi dengan menyertakan kualifikasikualifikasi jabatan yang kosong, kemudian pihak perguruan tinggi merekomendasikan lulusannya kepada perusahaan tersebut.⁴²

⁴² Syafri dan Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 50.

g) Serikat pekerja

Perusahaan juga bisa menggunakan organisasi serikat kerja dalam mencari tenaga kerja, sebab organisasi ini mempunyai daftar anggota baik yang sudah bekerja maupun yang tidak bekerja.

h) Balai latihan kerja

Balai latihan kerja berfungsi guna mendidik para pelamar kerja yang kurang atau tidak mempunyai keterampilan kerja, sehingga biasanya perusahaan meminta tenaga kerja yang diperlukan melalui balai latihan kerja.⁴³

3) Prosedur rekrutmen Dalam rekrutmen terdapat beberapa prosedur yang perlu dilakukan, yakni:

a) Mempublikasikan proses rekrutmen dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar kerja.

b) Surat lamaran yang masuk, dimasukkan dalam data base perusahaan.

c) Semua surat lamaran yang masuk diseleksi secara administratif dan kualitatif.

d) Memilah surat lamaran yang sesuai dengan persyaratan.

e) Melangsungkan panggilan kepada pelamar yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan guna melaksanakan proses seleksi.⁴⁴

⁴³ Syafri dan Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 51

⁴⁴ Eliana Sari, Manajemen, 32

4. Penempatan Tenaga Kerja Karyawan

Penempatan tenaga kerja karyawan adalah penugasan ulang dari seorang karyawan pada sebuah posisi jabatan baru. Kebutuhan penempatan karyawan dipenuhi melalui dua cara, yaitu dengan menarik karyawan dari luar perusahaan (rekrutmen eksternal) dan penugasan kembali karyawan yang ada (rekrutmen internal). Penempatan posisi kerja karyawan tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, akan tetapi berlaku juga untuk karyawan lama yang mengalami promosi, transfer, dan mutasi.

a. Pengertian Penempatan

Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan suatu perusahaan guna memastikan seorang karyawan masih tetap atau tidak di posisikan pada suatu jabatan tertentu berlandaskan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau persyaratan tertentu.

Menurut R. Sabrina penempatan adalah penugasan ulang seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh Manajer Lini. Kebutuhan penempatan karyawan dilakukan melalui dua cara, yakni menyewa dari luar perusahaan (rekrutmen eksternal) dan penugasan kembali karyawan yang ada atau disebut sebagai penempatan dari dalam (rekrutmen internal).⁴⁵

Menurut Rizki Amalia, penempatan adalah menempatkan posisi seseorang pada posisi jabatan yang tepat, seberapa baik karyawan

⁴⁵ R. Sabrina, Manajemen Sumber Daya Manusia (Medan: UMSU Press, 2021), 53.

cocok dengan tugasnya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.⁴⁶

Berdasarkan pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa penempatan adalah suatu pengaturan awal dari seorang karyawan pada suatu jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Kegiatan penempatan bisa dilakukan setelah seleksi, promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Penempatan bagi karyawan baru adalah pengaturan awal pada posisi jabatan setelah seleksi, sedangkan untuk karyawan lama penempatan bisa dilaksanakan dengan promosi, demosi, dan transfer. Proses penempatan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus dilakukan dengan hati-hati, menyesuaikan, dan membedakan keahlian yang dimiliki karyawan dengan kualifikasi dari suatu jabatan, supaya karyawan bisa bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki dan mengerti cara mengerjakan tugas-tugasnya.

b. Tujuan Penempatan

Setiap kegiatan yang dilakukan bisa dipastikan memiliki tujuan untuk dicapai. Tujuan berguna untuk memfokuskan sebuah perilaku, begitu juga kegiatan penempatan posisi kerja pada karyawan. Tujuan dari penempatan karyawan adalah supaya karyawan lebih berdaya guna dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, juga supaya

⁴⁶ Rizki Amalia, *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai* (Sumedang: IPDN, 2017), 107-108.

meningkatkan keahlian dan keterampilan sebagai kecakapan pekerjaan karyawan.⁴⁷

c. Prinsip Penempatan

Dalam penempatan karyawan ada beberapa prinsip yang harus dipertimbangkan, yakni:

1) Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang berpendapat bahwa manusia merupakan elemen pekerja yang memiliki keselarasan keinginan, harga diri, cita-cita, dan potensi harus dinilai kedudukannya sebagai manusia yang layak, tidak dianggap sebagai sebuah mesin.

2) Prinsip demokrasi

Prinsip yang membahas dalam melaksanakan kegiatan harus ada rasa saling menghargai, saling menghormati, dan saling mengisi.

3) Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip yang membahas bahwa penempatan kerja karyawan harus berlandaskan pada kemampuan, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.⁴⁸

4) Prinsip *equal pay for equal work*

Prinsip tentang pemberian balas jasa kepada karyawan baru sebab hasil kinerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut.

⁴⁷ Sabrina, Manajemen Sumber Daya Manusia, 55.

⁴⁸ Sabrina, Manajemen Sumber Daya Manusia, 66.

5) Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini perlu diberlakukan kepada semua karyawan yang berkerja supaya mampu melakukan tugas-tugasnya, dan dibutuhkannya kesatuan arah, pengerjaan tugas, selaras dengan program dan rencana yang sudah ditetapkan.

6) Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip yang saling berhubungan dengan kesatuan arah, dalam artian arah yang dilakukan karyawan harus ditujukan pada tujuan yang ingin dicapai.

7) Prinsip kesatuan komandan

Karyawan selalu diarahkan oleh arahan yang diberikan atasan, sehingga karyawan hanya memiliki satu atasan.

8) Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Prinsip yang menjadi dasar arah tujuan perusahaan, sebab efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai untuk menggapai tujuan perusahaan.⁴⁹

d. Konsep Penempatan

Teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa penempatan tidak hanya berlaku pada karyawan baru yang lulus dalam seleksi, namun juga berlaku pada karyawan lama yang mengalami transfer, promosi, dan demosi. Konsep penempatan itu sendiri mencakup:

⁴⁹ Bahrian, "Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu," *Ejournal Administrasi Negara* 5, no. 3 (2014), 1779.

1) Promosi

Promosi merupakan proses seorang karyawan yang dialih tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Promosi juga bisa didefinisikan sebagai kenaikan jabatan, menerima kekuasaan, dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Kebanyakan perusahaan menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan karyawan guna dipromosikan yakni senioritas dan prestasi kerja.⁵⁰

2) Alih jabatan atau transfer

Pada proses penempatan, alih tugas bisa mengambil salah satu dari dua bentuk. Pertama, yaitu penempatan karyawan pada posisi baru dengan tanggung jawab, tingkat jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan jabatan sebelumnya. Kedua, yaitu alih tempat dalam artian karyawan melaksanakan pekerjaan yang sama dengan penghasilan dan tanggung jawab yang sama, hanya saja secara fisik lokasi tempat bekerja berubah.

3) Demosi

Demosi adalah proses karyawan yang mengalami penurunan jabatan, serta tanggung jawab dan penghasilan yang semakin kecil, dan dilandasi dengan pertimbangan turunnya prestasi kerja karyawan. Secara umum demosi dihubungkan dengan pengenaan

⁵⁰ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 59.

suatu sanksi akan tetapi tidak sampai diberhentikan, juga bisa disebabkan apabila kegiatan perusahaan menurun sebab faktor internal maupun eksternal.⁵¹

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran penempatan tenaga kerja menurut Zulkifli Rusby adalah sebagai berikut:

1) Latar belakang pendidikan

Prestasi akademik yang dimiliki karyawan selama menempuh pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, terlebih dalam hal penempatan posisi kerja karyawan. Prestasi pendidikan yang perlu dipertimbangkan tidak sebatas jenjang terakhir pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan, melainkan juga jenjang pendidikan yang pernah dilaluinya.⁵² Karyawan yang mempunyai prestasi pendidikan tinggi harus di posisikan pada pekerjaan dan jabatan yang cocok dengan keahliannya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang mempunyai nilai akademik rata-rata atau di bawah standar harus di posisikan pada tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang relatif rendah. Mengetahui latar belakang akademis seorang karyawan, perusahaan bisa menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat sesuai kemampuannya.

⁵¹ Yuniningsih, *Hand Out*, 39-40

⁵² Rusby, *Manajemen*, 50.

2) Kesehatan fisik dan mental

Penempatan karyawan pada suatu pekerjaan dan jabatan harus dipertimbangkan dan diselaraskan dengan kondisi fisik dan mental seorang karyawan, sebab tanpa pertimbangan yang tepat, maka akan menimbulkan masalah yang bisa merugikan perusahaan. Kesehatan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia, misalnya pekerjaan yang berat dan berbahaya bisa diserahkan pada orang-orang yang memiliki fisik sehat dan kuat, sedangkan karyawan yang mempunyai fisik lemah dan berotak cerdas bisa di posisikan pada bagian administrasi, penyusunan konsep, dan lain sebagainya.⁵³

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam proses penempatan kerja karyawan. Pengalaman kerja banyak memberikan keterampilan

dalam bekerja. Karyawan yang semakin lama bekerja semakin mendapat banyak pengalaman, sebaliknya semakin singkat masa kerja karyawan, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman kerja karyawan terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Sebab terkadang karyawan yang berpengalaman bisa langsung mengerjakan pekerjaannya. Karyawan hanya membutuhkan

⁵³ Rusby, Manajemen, 51

training dan arahan yang relatif singkat, sebaliknya karyawan yang bermodal latar belakang pendidikannya, belum tentu dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan cepat.

4) Faktor status perkawinan

Status perkawinan perlu dipertimbangkan dalam proses penempatan, sebab banyak perusahaan yang mempersyaratkan penerimaan tenaga kerja yang belum menikah. Karyawan yang sudah menikah biasanya penempatan kerjanya tidak seluas karyawan yang belum menikah, maka dari itu banyak perusahaan memiliki kebijakan yang menempatkan sepasang suami istri tersebut dalam satu kota atau satu kantor.

5) Sikap Faktor

Sikap perlu menjadi hal yang dipertimbangkan dalam proses penempatan kerja, sebab hal tersebut secara langsung akan memberi pengaruh pada individu, perusahaan, serta masyarakat sebagai pemakai jasa dari perusahaan tersebut.

6) Usia

Penempatan kerja karyawan berdasarkan usia perlu dilaksanakan guna mencegah rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.⁵⁴

⁵⁴ Rusby, Manajemen, 52.

5. Kinerja karyawan

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
- b. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- c. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Kehadiran, Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e. Kemampuan bekerjasama, Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.⁵⁵

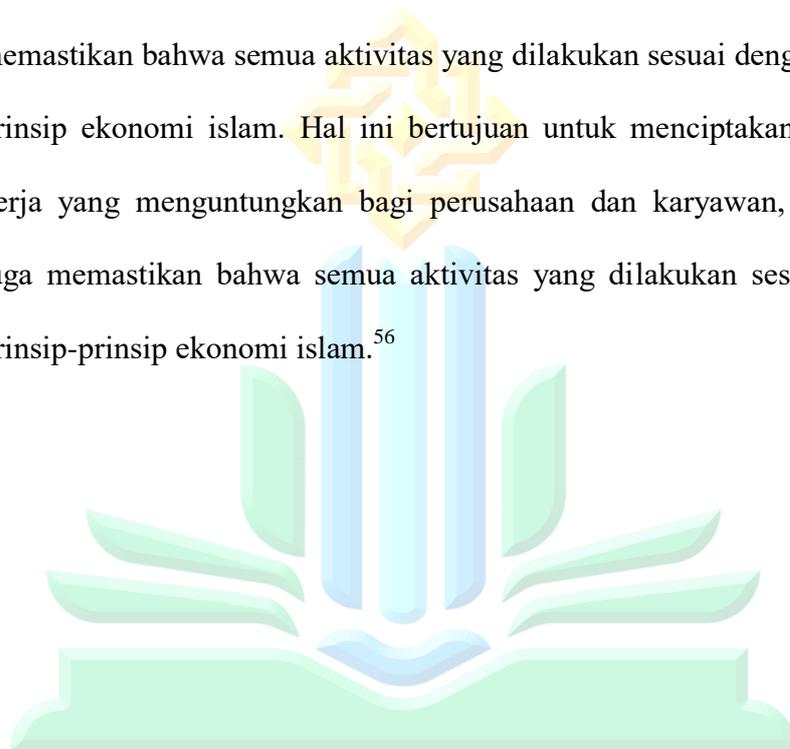
Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

6. Perspektif Ekonomi Islam.

Perspektif ekonomi Islam adalah cara pandang atau sudut pandang Islam dalam melihat, memahami, dan mengelola kegiatan ekonomi

⁵⁵ Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*, (Jember, juli 2022), 98.

berdasarkan prinsip-prinsip syariah (hukum Islam). Perspektif ini tidak hanya memandang aspek materi, tetapi juga menekankan aspek moral, spiritual, dan sosial yang terintegrasi dalam sistem ekonomi. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.⁵⁶



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

⁵⁶ Azharsyah Ibrahim, *Pengantar ilmu ekonomi islam*, (Departemen ekonomi & keuangan syariah, Jakarta juni 2021), 57.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menerapkan format deskriptif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya, meskipun datanya bisa dihitung dan dijelaskan dalam angka-angka sebagaimana dalam sensus. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis data non-matematis, yang menghasilkan temuan melalui data-data yang dihimpun melalui berbagai cara. Penelitian kualitatif memfokuskan catatan dengan deskripsi kalimat yang rinci, lengkap, mendalam yang menjelaskan situasi yang sebenarnya untuk mendukung penyajian data, oleh karena itu penelitian kualitatif secara umum sering dikenal sebagai pendekatan kualitatif deskriptif.⁵⁷

Jenis penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis secara mendalam terkait latar belakang dan keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial. *Field research* dalam penelitian ini yaitu peneliti akan melaksanakan penelitian yang diarahkan secara langsung ke lokasi penelitian yang akan diteliti yakni pada Bank Syariah Indonesia KC Jember Balung. Alasan peneliti menggunakan

⁵⁷ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta: Cakra Books, 2014), 96.

pendekatan kualitatif dan jenis penelitian *field research* adalah karena peneliti membahas terkait proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan yang penyelesaiannya tentu tidak dapat diukur oleh angka dan membutuhkan analisis lebih mendalam.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Balung Jember yang berlokasi di Jl. Rambipuji No.76-78, Kebonsari, Balung Lor, Kec. Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Dengan di fokuskan pada Sistem rektumen dan penempatan tenaga kerja karyawan. Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana suatu penelitian dilakukan Penetapan suatu lokasi penelitian merupakan tahapan penting dalam penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian maka akan mempermudah penulis melakukan penelitian sesuai dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis. Alasan penulis mengambil Lokasi Penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Balung Jember, Karena Bank Syariah Indonesia KCP Balung Jember merupakan Bank yang masih baru berdiri sejak tahun 2022, yang mana di dalam Bank Syariah Indonesia KCP Balung Jember sudah memiliki jumlah nasabah cukup meningkat, yang didukung oleh standar kompetensi karyawan yang melewati proses rekrutmen dan tahap seleksi.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian pada penelitian kualitatif dikenal dengan sebutan informan, yang dijadikan sebagai sumber informasi juga konsultan dalam

mencari informasi yang dibutuhkan peneliti.⁵⁸ Teknik yang diterapkan adalah *purposive*. *Purposive* merupakan cara pengumpulan sampel sumber data dengan pertimbangan khusus.⁵⁹ Teknik *purposive* merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.⁶⁰ Alasan peneliti menerapkan cara ini karena peneliti membutuhkan data berupa sumber informasi yang dinilai lebih paham dengan yang dibutuhkan peneliti. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi sumber informan:

1. Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung
2. Agung Riezal selaku *Consumer Banking Representative Manager* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember
3. Nindy selaku *Customer Service* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember
4. Andini selaku *Operation Staff* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember
5. Frieta Maharani selaku *teller* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember
6. Nurul selaku *Pawning Appraisal* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember

⁵⁸ Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka, 2012),

⁵⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 53.

⁶⁰ Sugiyono, *Teknik Pengambilan Sempel Penelitian* (2018), 138.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data kualitatif menurut Salim & Syahrudin dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif*, memakai observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi, wawancara, dan dokumentasi berperan serta, saling membantu, dan menyempurnakan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan sesuai dengan fokus penelitian. Data yang terhimpun tercatat dalam catatan lapangan.⁶¹

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog antara dua orang atau lebih, peneliti berperan sebagai pewawancara yang mengajukan pertanyaan sesuai pembahasan kepada informan. Jenis wawancara yang diterapkan adalah *semistructure interview* (wawancara semi-terstruktur), dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Fungsi dari wawancara jenis ini yakni guna menemukan permasalahan secara lebih terbuka, pihak informan mengemukakan pendapat, dan ide-idenya.⁶² Informan dalam wawancara ini yakni karyawan Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember. Adapun data yang diperoleh dari wawancara ini terkait:

- a. Mengenai sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

⁶¹ Salim dan Syahrudin, *Metodologi penelitian kualitatif*, 114.

⁶² Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, 73.

- b. Mengenai penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan secara sistematis dan disengaja melalui pencatatan dan pengamatan terhadap permasalahan yang diselidiki. Secara singkat observasi merupakan aktivitas pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan. Jenis observasi yang diterapkan yaitu *passive participation* (partisipasi pasif), yakni peneliti datang ke lokasi kegiatan informan yang diamati, tetapi tidak ikut serta dalam aktivitas tersebut.⁶³

Data yang diperoleh dari observasi antara lain:

- a. Situasi dan kondisi di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember
- b. Mengamati kegiatan operasional di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan kejadian yang telah lampau. Dokumen dapat berupa gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi juga bisa diartikan sebagai proses mencari atau mengumpulkan data terkait sesuatu atau variabel berbentuk transkrip, notulen rapat, catatan, buku-buku, agenda, majalah, surat kabar, dan

⁶³ Sugiyono, memahami penelitian kualitatif, 66.

sebagainya. Dokumentasi berguna untuk menyempurnakan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari dokumen dan rekaman.⁶⁴

Adapun yang diperoleh dari teknik dokumentasi adalah:

- a. Sejarah Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember.
- b. Struktur organisasi Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember.
- c. Visi dan Misi Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember.
- d. Daftar karyawan Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember.
- e. Dokumen yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini disusun menggunakan format deskriptif. Analisis data dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung, dan terus berlangsung sampai pertanyaan pertanyaan dalam penelitian semuanya dapat terjawab. Data yang dihimpun bukanlah secara acak atau random, akan tetapi didasari oleh pengembangan hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini dilandaskan pada deskriptif data dan penelitian pustaka meliputi penjelasan masalah secara rinci, alternatif model, dan penyelesaian masalah secara runtut.

Menurut Miles & Huberman dalam buku R. Zulki Zulkifli yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, terdapat empat jalur untuk menganalisis data kualitatif, yaitu:

⁶⁴ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 94.

1. Pengumpulan data adalah proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan sebelum penelitian, dan bahkan di akhir penelitian. Intinya proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif tidak memiliki segmen atau waktu tersendiri, melainkan sepanjang penelitian yang dilakukan data dapat dilakukan.
2. Reduksi data adalah bentuk analisis yang memfokuskan, mengelompokkan, menyisihkan yang tidak dibutuhkan, dan menyusun data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir data bisa diambil.
3. Penyajian data merupakan kegiatan ketika sekelompok informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan terjadinya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif, matriks, grafiks, jaringan, dan bagan.⁶⁵
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu aktivitas dari bentuk yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian dilaksanakan. Makna-makna yang timbul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validitasnya teruji.

F. Keabsahan Data

Bagian ini membahas bagaimana upaya-upaya yang akan dilaksanakan peneliti supaya mendapatkan keabsahan bukti-bukti temuan di lapangan, untuk memperoleh temuan yang absah maka butuh untuk diteliti kredibilitasnya. Uji

⁶⁵ R. Zulki Zulkifli Noor, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 200.

kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian bisa dilaksanakan dengan beberapa teknik, antara lain: perpanjangan observasi, menambah ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan melaksanakan member check.⁶⁶

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi. Menurut Lexy J. Moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Adapun pengertian Triangulasi sumber dan Triangulasi metode menurut Lexy J. Moleong yaitu :

1. Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.
2. Triangulasi metode yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁶⁷

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber berfungsi menguji kredibilitas data, dilaksanakan dengan tahap mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa informan.⁶⁸

⁶⁶ Tim Penyusun, Pedoman, 48.

⁶⁷ Lexy J. Moleong, *metode penelitian kualitatif*, (Bandung;2012), 330.

⁶⁸ Sugiyono, *Memahami , metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung;2013) , 127

G. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian kualitatif mempunyai tahapan penelitian tertentu. Tahapan ini menjelaskan langkah-langkah yang harus dilaksanakan, waktu pengamatan, sumber data, dan kondisi arti apa data dikumpulkan, dan dengan teknik bagaimana data tersebut diolah.

Tahapan penelitian yang sering digunakan yaitu tahapan dari Bodgan yakni: pra-lapangan, lapangan, dan analisis data.

1. Tahap Pra-Lapangan

Tahap pra-lapangan terdapat enam tahap aktivitas yang perlu dilaksanakan oleh peneliti. Tahapan pra-lapangan meliputi:

- a. Membuat rancangan pengamatan
- b. Menentukan lapangan pengamatan
- c. Mengurus perizinan
- d. Survei lapangan pengamatan
- e. Mencari informan
- f. Menyiapkan perlengkapan pengamatan
- g. Permasalahan etika dalam pengamatan

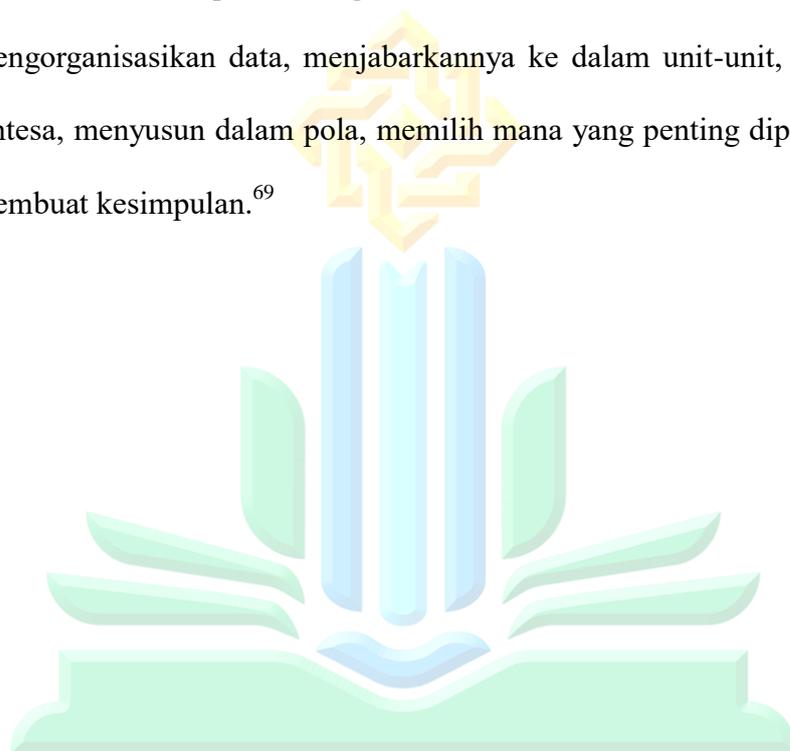
2. Tahap Pelaksanaan Lapangan

Tahap ini, peneliti menghimpun bukti-bukti yang dibutuhkan dalam pengamatan dengan menerapkan metode-metode yang sudah ditetapkan.

- a. Mengetahui latar penelitian
- b. Aktif dalam kegiatan (pengumpulan data)
- c. Membuat catatan lapangan

3. Tahap Analisis

Data Analisis data adalah tahapan mencari dan merancang secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga bisa dengan mudah dimengerti, dan tentunya bisa diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilaksanakan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dipelajari, dan membuat kesimpulan.⁶⁹



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

⁶⁹Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020), 45.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Bank Syariah berperan krusial sebagai penggerak dalam berbagai kegiatan ekonomi, terutama di sektor industri halal. Di Indonesia, sektor perbankan syariah telah menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam tiga dekade terakhir. Berbagai inovasi produk, peningkatan kualitas layanan, serta ekspansi jaringan terus mengalami kemajuan yang positif setiap tahunnya. Bahkan, dorongan untuk mempercepat pertumbuhan tercermin dalam berbagai langkah strategis yang dilakukan oleh Bank Syariah. Salah satunya terlihat dari inisiatif yang diambil oleh Bank Syariah milik BUMN, seperti Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Perbankan di Indonesia mulai menerapkan prinsip bagi hasil sesuai dengan syariah sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat dan kelompok tertentu yang menolak sistem bunga bank serta menginginkan lembaga keuangan yang bebas dari riba. Untuk mengakomodasi kebutuhan ini, pemerintah mengeluarkan regulasi dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, yang memberikan peluang bagi bank untuk beroperasi dengan prinsip bagi hasil. Ketentuan ini kemudian diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1992 mengenai “Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil.” Keberadaan perbankan syariah di

Indonesia semakin diperkuat dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, yang membahas prinsip syariah dalam perbankan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat 13. Dari segi kelembagaan, perbankan syariah mulai berdiri sejak tahun 1991 dengan didirikannya Bank Muamalat Indonesia, yang kemudian diikuti oleh Bank Syariah Mandiri (BSM). Di Indonesia, perbankan dapat menjalankan dua sistem operasional, yaitu konvensional dan syariah, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/15/PBI/2009. Namun, pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 Hijriyah, pemerintah mengeluarkan kebijakan baru dengan menggabungkan tiga bank syariah, yaitu BNI Syariah, Mandiri Syariah, dan BRI Syariah, menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger ini dilakukan berdasarkan surat keputusan izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang diterbitkan pada 27 Januari 2021 dengan Nomor SR-3/PB.1/2021. Layanan perbankan syariah sendiri mengacu pada operasional yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam.

BSI KCP Jember Balung adalah salah satu Kantor Cabang Pembantu Bank Syariah Indonesia (BSI) yang terletak di Kota Jember. Kantor ini beralamat di Jl. Rambipuji No. 76-78, Balunglor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Sebelumnya, kantor ini beroperasi sebagai bagian dari Bank Syariah Mandiri (BSM), namun setelah diberlakukannya regulasi terkait pembentukan BSI, Bank Syariah Mandiri Balung secara resmi berubah menjadi BSI KCP Jember Balung. Berlokasi strategis di sekitar pasar dan area ramai, BSI KCP Jember Balung mudah dijangkau

oleh nasabah. Pada April 2023, kantor ini resmi bergabung dengan BSI KCP Jember Ambulu, yang kemudian menghentikan operasionalnya pada bulan yang sama.⁷⁰

b. Visi dan Misi

BSI KCP Jember Balung memiliki visi dan misi yang sejalan dengan seluruh jaringan Bank Syariah Indonesia (BSI) di seluruh Indonesia. Berikut adalah ringkasan dari visi dan misi tersebut:

a. Visi :

Top 10 Global Islamic Bank, yang artinya menjadi salah satu dari 10 bank syariah terbesar di dunia berdasarkan kapitalisasi pasar secara global dalam lima tahun kedepan.

b. Misi :

1) Menyediakan akses terhadap solusi keuangan berbasis syariah di Indonesia

2) Menjadi bank terkemuka yang memberikan nilai optimal bagi para pemegang saham

3) Berkontribusi positif bagi masyarakat serta memenuhi berbagai kebutuhan finansial mereka.⁷¹

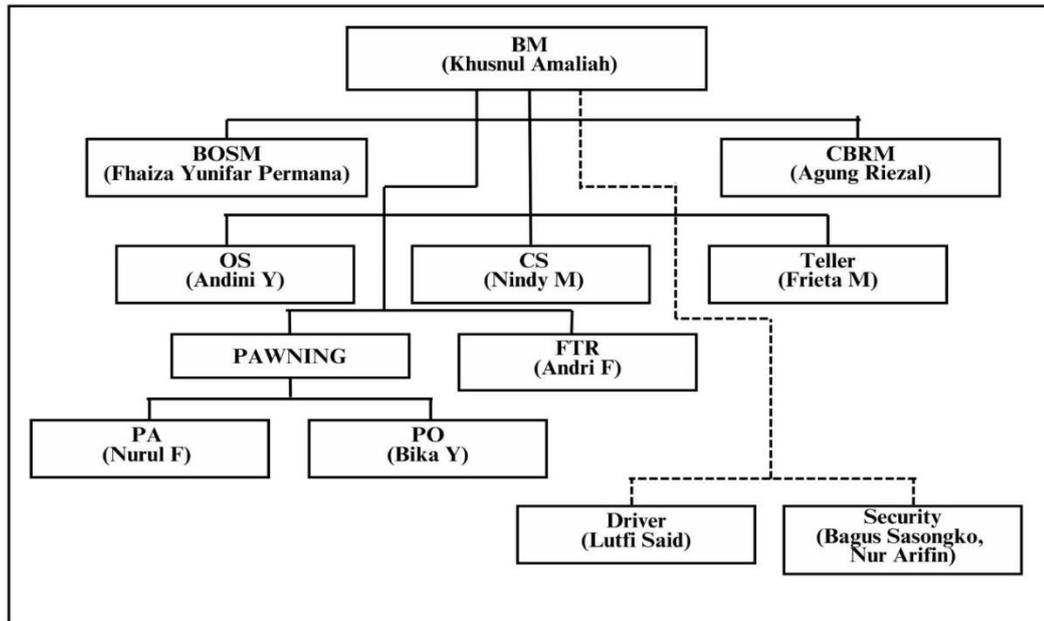
⁷⁰ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 24 Januari 2025

⁷¹ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 24 Januari 2025

c. Struktur Organisasi BSI KCP Jember Balung

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BSI KCP Jember Balung



Sumber: Diolah penulis, 2025

d. Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

- a. BM (*Branch Manager/Pimpinan Cabang*)
- b. BOSM (*Branch Operations & Service Manager*)
- c. CBRM (*Consumer Banking Representative Manager*)
- d. OS (*Operation Staff*)
- e. CS (*Customer Service*)
- f. *Teller*
- g. Pawning (*Pawning Appraisal & Pawning Officer*)
- h. FTR (*Funding & Transaction Staff*)
- i. *Driver*
- j. *Security*

B. Penyajian Data dan Analisis.

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam menyajikan data dan menganalisis data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti telah melakukan wawancara kepada informan mengenai fokus masalah penulis dan memperoleh beberapa data serta hasil yang akan penulis sajikan sebagai berikut:

1. Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Sistem rekrutmen pada perbankan sangatlah penting, dikarenakan rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten melainkan dapat memastikan bahwa prosesnya sesuai prinsip syariah, seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu sistem rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

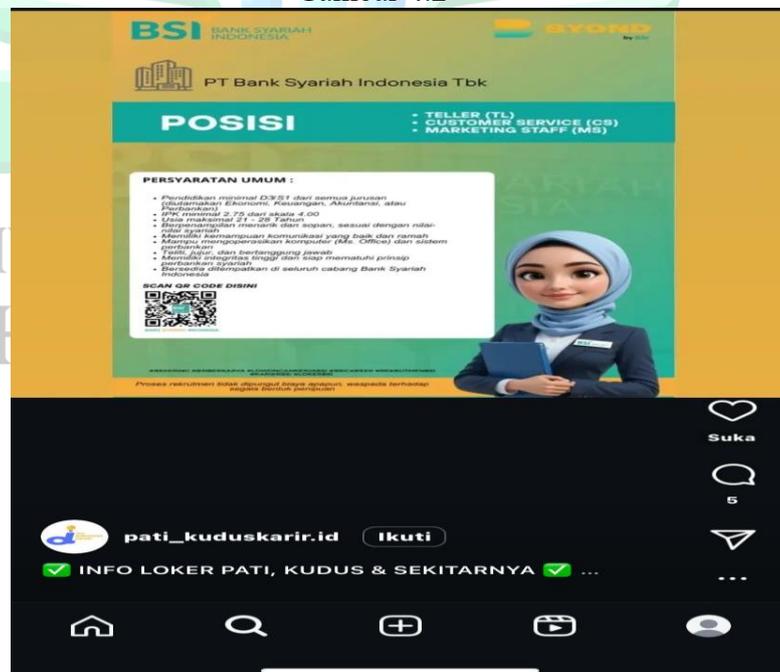
Untuk lebih memperkuat penelitian ini, adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui proses sistem rekrutmen pada BSI KCP Jember Balung, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Handoko, H. terdapat beberapa indikator untuk keberhasilan sistem rekrutmen yaitu:

a. Tahapan rekrutmen

Tahapan rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencari, menyeleksi dan memilih calon karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh BSI KCP Jember Balung. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung :

“Tahapan rekrutmen adalah tahap awal penyeleksian yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung setelah adanya perekrutan karyawan.. Jadi tahap rekrutmen yang dilakukan oleh di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung biasanya dilakukan untuk memilih karyawan yang mempunyai bibit unggul yang akan ditempatkan pada posisi jabatan yang kosong. Pemberitahuan mengenai lowongan pekerjaan ini dilakukan melalui sosial media yaitu isntagram.”⁷²

Gambar 4.2



Sumber: Instagram Bank Syariah Indonesia, 2025

⁷² Fhaiza Yunifar Pernama, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2025.

Hal ini juga disampaikan oleh Nindy selaku *Customer Service* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Tahapan rekrutmen ini merupakan langkah awal dalam memperoleh karyawan yang tentunya mempunyai kualitas yang mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tahapan rekrutmen ini dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan dengan ketelitian tinggi agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan karyawan.⁷³”

Hal ini diperkuat oleh Andini selaku *Operation Staff* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

“Tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung mencakup seleksi administrasi, tes wawancara, tes psikotes, tes kesehatan dan tahap akhir. Pelaksanaan sistem rekrutmen ini dilakukan di kantor cabang pembantu. Tes wawancara dilakukan dua kali, yakni dilakukan di kantor cabang dan di kantor cabang pembantu. Setelah calon karyawan lolos seleksi administrasi dan wawancara dengan *Branch Manager*, mereka akan melanjutkan tahap wawancara di kantor cabang. Jika dinyatakan lolos, mereka akan mengikuti tes psikotes dan tes MCU yang juga dilaksanakan di kantor cabang. Dari seluruh calon karyawan, akan dipilih yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pengumuman hasil seleksi akan disampaikan melalui telepon kepada calon karyawan yang lolos untuk kemudian melakukan tanda tangan kontrak kerja.⁷⁴”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tahapan rekrutmen merupakan serangkaian proses penyeleksian calon karyawan baru pada BSI KCP Jember Balung untuk memilih karyawan yang mempunyai bibit unggul dan sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh BSI KCP Jember Balung. Tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung yaitu seperti seleksi administrasi seperti (surat lamaran, cv, ijazah, transkrip nilai, ktp, kk

⁷³ Nindy, diwawancara oleh penulis, Jember, 10 Februari 2025.

⁷⁴ Andini, diwawancara oleh penulis, Jember, 10 Februari 2025.

dan pas foto), tes psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Tujuan tahapan rekrutmen ini yaitu untuk memilih calon karyawan yang mampu untuk bekerja dengan baik dan mampu memenuhi standar kriteria yang dibutuhkan BSI KCP Jember Balung biasanya seperti karyawan yang mempunyai *public speaking* yang baik, komunikatif dan tentunya berpenampilan yang menarik.⁷⁵

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu tahapan rekrutmen BSI KCP Jember Balung biasanya dilakukan untuk memilih karyawan yang mempunyai bibit unggul yang akan ditempatkan pada posisi jabatan yang kosong, memilih karyawan yang berkualitas untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tahapan rekrutmen ini sendiri merupakan langkah awal dalam memperoleh karyawan yang tentunya mempunyai kualitas yang mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan Tahapan rekrutmen ini dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan dengan ketelitian tinggi oleh BSI KCP Jember Balung. Adapun tahapan rekrutmen yang dilakukan BSI KCP Jember Balung yaitu mencakup seleksi administrasi, tes wawancara, tes psikotes, tes kesehatan dan tahap akhir yang dilakukan di kantor cabang pembantu.

⁷⁵ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 24 Januari 2025

b. Sumber rekrutmen.

Sumber utama yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung ada dua macam yakni sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal. Sumber rekrutmen internal yakni perekrutan karyawan melalui rotasi karyawan yang sudah ada, sedangkan sumber rekrutmen eksternal yaitu merekrut karyawan dari luar perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Andini selaku *Operation Staff* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

“Sistem rekrutmen pada BSI KCP Jember Balung ada dua sistem yaitu sistem internal dan sistem eksternal. Sistem internal ini merupakan sistem perekrutan karyawan dengan cara pemindahan atau rotasi karyawan yang ada. Sedangkan sistem eksternal adalah sistem rekrutmen dari luar perusahaan atau dengan diadakannya lowongan pekerjaan.”⁷⁶

Hal ini juga disampaikan oleh Frieta Maharani selaku teller dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Proses rekrutmen ini dilakukan atas perintah dari *Branch Manager* kepada *Branch Operational & Service Manager* untuk membuat surat rekomendasi open rekrutmen kepada kantor cabang BSI di Jember. Ini dilakukan sebagai tanda izin ketika akan diadakan rekrutmen karyawan di kantor cabang pembantu. Hal ini dilakukan agar kantor cabang mempersiapkan apa yang diperlukan. Hal ini dilakukan ketika rekrutmen internal tidak terpenuhi.”⁷⁷

Hal ini juga disampaikan oleh Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Sistem internal ini artinya pihak kantor cabang merotasi karyawan, biasanya jika kantor cabang masih memiliki karyawan yang bisa

⁷⁶ Andini, diwawancara oleh penulis, Jember, 10 Februari 2025.

⁷⁷ Frieta Maharani, diwawancara oleh penulis, Jember, 19 Februari 2025

mengisi kekosongan jabatan dikantor cabang pembantu maka tidak di adakanya rekrutmen, melaikan karyawan yang ada dikantor cabang dipindah ke kantor cabang pembantu untuk menutupi kekosongan jabatan yang dibutuhkan. Baru setelah tidak ada karyawan yang dapat mengisi maka dilakukan sistem rekrutmen secara eksternal yakni membuka lowongan pekerjaan.⁷⁸

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen ini merupakan pencarian karyawan baru yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung melalui dua cara yaitu sistem internal dan sistem eksternal, sistem internal ini merupakan pencarian karyawan yang ada dalam perusahaan, contohnya memindahkan atau merotasi karyawan kantor cabang ke kantor cabang pembantu, karena pada BSI KCP Jember Balung sekarang banyak merekrut karyawan menggunakan sistem internal, tapi walaupun menggunakan sistem internal kantor cabang tetap melakukan tes wawancara dan tes psikotes agar kantor cabang mengetahui apakah karyawan tersebut mampu mengisi kekosongan jabatan yang ada. Sedangkan sistem eksternal yaitu pencarian karyawan baru di luar perusahaan yaitu menggunakan tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung.⁷⁹

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu sistem rekrutmen di BSI KCP Jember Balung dilakukan dengan sistem internal dan eksternal. Sistem internal ini diadakan ketika kantor sedang ada posisi jabatan yang kosong. Kantor cabang pembantu disini membuat surat

⁷⁸ Fhaiza Yunifar Pernama, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 24 Januari 2025.

⁷⁹ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

rekomendasi open rekrutmen kepada kantor cabang, hal ini bertujuan untuk meminta izin karena akan diadakanya rekrutmen karyawan. Tetapi ketika kantor cabang masih memiliki karyawan yang mampu untuk mengisi posisi jabatan di kantor cabang pembantu maka karyawan tersebut di pindahkan ke kantor cabang pembantu untuk menutupi posisi jabatan yang kosong. Sedangkan sistem eksternal dilakukan jika memang sudah tidak ada karyawan lagi yang bisa dirotasi untuk mengisi kekosongan posisi jabatan yaitu melalui adanya lowongan pekerjaan.

c. Prosedur rekrutmen

Prosedur rekrutmen adalah serangkaian tahapan yang dijalankan oleh BSI KCP Jember Balung dalam mencari karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang tersedia. Prosedur rekrutmen ini meliputi pengumuman lowongan kerja dan penerimaan lamaran hingga tawaran kerja. Tujuan prosedur sendiri prosedur

rekrutmen adalah untuk menemukan calon karyawan yang paling cocok dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh Nindy selaku *Customer Service* dalam wawancara

yang dilakukan oleh peneliti :

“Prosedur rekrutmen ini bertujuan untuk memilih surat lamaran pelamar yang masuk pada data perusahaan dan mengontrol jalanya pelamar mendaftarkan diri sampai dengan memilih pelamar yang datanya sesuai kriterian dan melanjutkan ke tahapan seleksi. Prosedur yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung yaitu yang pertama dengan menyebarkan pamflet di sosial media dan web BSI. Proses rekrutmen ini dilakukan setelah 2 minggu pamflet disebar. Setelah berkas lampiran berkas pelamar sudah masuk

selama dua minggu maka dilakukanya penyeleksian berkas administrasi.”⁸⁰

Hal ini juga disampaikan oleh Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Prosedur rekrutmen ini yang dilakukan oleh calon karyawan yang pertama yaitu dengan pelamar mengirim cv ke web BSI, setelah sesuai yang diharapkan pelamar dihubungi oleh pihak yang bersangkutan, setelah itu pelamar disuruh untuk mengirim cv yang kedua ke kantor cabang langsung dan membawa berkas yang dibutuhkan oleh kantor.”⁸¹

Hal ini juga disampaikan oleh Agung Riezal selaku *Consumer Banking Representative Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Setelah banyak berkas pelamar yang masuk maka pihak BSI KCP Jember Balung melakukan pengecekan terhadap lampiran berkas pelamar yang sudah masuk. Pemilihan berkas pelamar ini disesuaikan dengan posisi jabatan yang kosong, apakah sesuai kriteria yang dibutuhkan atau tidak. Ketika saat pemilihan berkas pelamar ini tidak ada yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh BSI KCP Jember Balung maka dilakukan ulang atau memperpanjang open rekrutmen, yang gunanya untuk mencari karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong. Setelah menemukan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan maka dilakukan tahapan selanjutnya yaitu seleksi karyawan, diantaranya psikotest, wawancara, tes *MCU* dan tahap akhir.”⁸²

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa prosedur rekrutmen yang dilakukan BSI KCP Jember Balung ada beberapa tahapan yaitu dari membuat lowongan pekerjaan, menyeleksi masuknya surat lamaran calon karyawan yang masuk di

⁸⁰ Nindy, diwawancara oleh penulis, Jember, 10 Februari 2025.

⁸¹ Fhaiza Yunifar Pernama, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2025.

⁸² Agung Riezal, diwawancara oleh penulis, Jember, 3 Maret 2025

email BSI dan di kantor cabang, dan seleksi administrasi lainnya sebelum pada tahap penyeleksian lainnya. Tujuan prosedur rekrutmen ini yaitu untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan posisi jabatan yang kosong dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan kantor. Ketika saat pemilihan berkas pelamar ini tidak ada yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh BSI KCP Jember Balung maka dilakukan ulang atau memperpanjang open rekrutmen, yang gunanya untuk mencari karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong.⁸³

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu BSI KCP Jember Balung melakukan prosedur rekrutmen melalui open rekrutmen dengan cara menyebar pamflet disosial media dan di web BSI. Setelah itu ketika sudah ada berkas yang masuk maka dilakukan pemilihan berkas pelamar yang sesuai kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dan akan dilakukan perpanjangan open rekrutmen ketika belum ada pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan BSI.

Prosedur rekrutmen ini bertujuan untuk menyaring data surat lamaran yang masuk oleh calon karyawan telah mencalonkan diri melakukan pengecekan terhadap lampiran berkas pelamar yang sudah masuk. Pemilihan berkas pelamar ini disesuaikan dengan posisi jabatan yang kosong, apakah sesuai kriteria yang dibutuhkan atau tidak. Prosedur rekrutmen ini diawali dengan mengirim cv oleh pelamar ke email /

⁸³ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

web BSI, lalu akan dihubungi oleh pihak yang bersangkutan kepada pelamar yang lolos pada tahap awal.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem rekrutmen BSI KCP Jember Balung dilakukan ketika benar-benar ada posisi jabatan yang kosong dan segera diisi. *Branch manager* menunjuk *Branch Operational & Service Manager* sebagai orang yang bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan. Pelaksanaan sistem rekrutmen ini dilakukan harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan dilakukan dengan teliti agar tidak terjadi kekeliruan dalam melaksanakan rekrutmen karyawan. Adapun proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh BSI KCP Jember Balung yaitu tahapan seleksi administrasi, psikotest, wawancara, test *MCU* dan tahap akhir. Pelaksanaan proses rekrutmen dilakukan dua kali yakni yang pertama di kantor cabang pembantu dan yang kedua di kantor cabang. Proses rekrutmen yang pertama ini yakni tahapan seleksi administrasi dan wawancara awal yang dilakukan di kantor cabang pembantu. Wawancara kedua, psikotest test *MCU* dan tahap akhir dilakukan di kantor cabang. Pelamar yang lolos seleksi rekrutmen akan dihubungi oleh pihak kantor dan untuk konfirmasi tanda tangan kontrak kerja. Pengumuman pelamar yang lolos seleksi dikonfirmasi melalui telepon, dan tidak diumumkan melalui sosial media, hal ini dirasa lebih efektif digunakan karena yang lolos hanya satu pelamar. Setelah BSI KCP Jember Balung memberikan pelatihan kerja bagi karyawan yang telah

lolos seleksi. Maka dari itu BSI KCP Jember Balung akan mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi karena sistem rekrutmen yang dilakukan sangatlah teliti dan tentunya sesuai kriteria yang dibutuhkan, maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan di BSI KCP Jember Balung.

2. Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

Penempatan tenaga kerja karyawan sangatlah penting, karena merupakan penentu dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai skill dan kemampuan. Penempatan ini dilakukan setelah karyawan lulus seleksi. Penempatan tenaga kerja karyawan ini merupakan proses akhir dalam seleksi karyawan baru dengan menempatkan mereka pada posisi jabatan yang sesuai dengan skill dan kemampuan yang mereka miliki yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di BSI KCP Jember Balung yang tentunya juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. Adapun penempatan tenaga kerja menurut hasibuan yaitu menerapkan prinsip *“the right man in the right place and the right man behind the right job”* yang artinya menempatkan orang-orang pada tempat yang tepat dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat.⁸⁴

⁸⁴ Malayu Hisabuan dan Nila Mardiah. *“Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam”*. Jurnal kajian ekonomi islam vol. 1, 2 Desember 2016, 15.

a. Latar belakang pendidikan

Prestasi pendidikan yang perlu dipertimbangkan tidak sebatas jenjang terakhir pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan, melainkan juga jenjang pendidikan yang pernah dilaluinya. Karyawan yang mempunyai prestasi pendidikan tinggi harus di posisikan pada pekerjaan dan jabatan yang cocok dengan keahliannya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang mempunyai nilai akademik rata-rata atau di bawah standar harus di posisikan pada tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang relatif rendah. Mengetahui latar belakang akademis seorang karyawan, perusahaan bisa menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat sesuai kemampuannya. Hal ini juga disampaikan oleh Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Penempatan karyawan juga harus dilihat dari segi pendidikannya hal ini dikarenakan perusahaan harus mempunyai karyawan yang pendidikannya bagus untuk posisi jabatan yang tinggi. Pendidikan sangat penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan yang baru menerima karyawan baru. Ketika perusahaan tepat menetapkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuannya maka akan dengan mudah meningkatkan kinerja mereka.”⁸⁵

Adapun penyampaian dari Nurul selaku *Pawning Appraisal* dalam wawancara yang saya lakukan:

“Pendidikan sangat penting untuk menjadi tolak ukur karyawan baru ditempatkan diposisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini sudah diterapkan oleh BSI KCP Jember Balung ketika menempatkan posisi jabatan sesuai dengan jenjang pendidikan mereka. Mereka tidak hanya ditanya mengenai lulusan

⁸⁵ Fhaiza Yunifar Pernama, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2025.

mana melainkan juga ditanya pernah berpendidikan dimana saja dan juga pernah mengikuti organisasi apa di sekolah mereka.”⁸⁶

Hal ini juga disampaikan oleh Nindy selaku *Customer Service* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Adapun kriteria penempatan tenaga kerja yang digunakan oleh BSI KCP Jember Balung dalam menerima karyawan baru yaitu adalah pendidikan. BSI KCP Jember Balung menempatkan posisi pekerja sesuai dengan jenjang pendidikan mereka dan kemampuan bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA, akan ditempatkan dibagian marketing dan *office boy*. Sedangkan pelamar yang lulusan S1 akan ditempatkan di *costumer service* ataupun *back office*. Hal ini dibuktikan oleh pelamar yang lolos dibagian teller dan marketing dari lulusan SMA, dan pelamar yang lolos dibagian *costumer service* dari lulusan S1.”⁸⁷

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan adalah hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan pada perekrutan karyawan pada BSI KCP Jember Balung. Ada beberapa kriteria pendidikan yang ada pada BSI KCP Jember Balung. yaitu karyawan yang mempunyai pendidikan minimal S1 untuk karyawan tetap seperti *teller, costumer service, Pawning Appraisal, marketing* dll, dan karyawan yang lulusan SMA berada pada posisi *office boy*. Mengetahui latar belakang akademis seorang karyawan, perusahaan bisa menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat sesuai kemampuannya.⁸⁸

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung ini dilakukan sesuai jenjang pendidikan yang mereka tempuh. Hal ini dikarenakan

⁸⁶ Nurul, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 14 Maret 2025

⁸⁷ Nindy, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 10 Februari 2025.

⁸⁸ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

agar karyawan baru bekerja sesuai kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki. Penempatan tenaga kerja yang sesuai akan mempermudah BSI KCP Jember Balung bersaing. karena telah memiliki karyawan yang mempunyai wawasan yang luas dan bekerja tanpa tekanan. Pendidikan sangat penting untuk menjadi tolak ukur karyawan baru ditempatkan diposisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini sudah diterapkan oleh BSI KCP Jember Balung ketika menempatkan posisi jabatan sesuai dengan jenjang pendidikan mereka

b. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja banyak memberikan keterampilan dalam bekerja. Karyawan yang semakin lama bekerja semakin mendapat banyak pengalaman, sebaliknya semakin singkat masa kerja karyawan, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Maka dari itu Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis perlu dipertimbangkan oleh perusahaan

dalam proses penempatan kerja karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh Frieta Maharani selaku teller dalam wawancara yang dilakukan

oleh peneliti :

“Penempatan tenaga kerja karyawan baru diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melakukan tugasnya. Yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus berdasarkan pada kelayakan dan kemampuan karyawan tersebut dalam memengang pekerjaannya, serta melakukan pekerjaannya dengan sikap kejujuran dan tanpa adanya aspek nepotisme..”⁸⁹

⁸⁹ Frieta Maharani, *diwawancara oleh* penulis, Jember, 19 Februari 2025.

Hal ini juga disampaikan oleh Agung Riezal selaku *Consumer Banking Representative Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan akan mempermudah karyawan melakukan pekerjaannya, dimana mereka sebelum bekerja disini mereka sudah mempunyai pengalaman kerja, seperti skill dan kemampuan mereka yang telah diasah ditempat kerja mereka sebelumnya. Makin banyak pengalaman kerja yang mereka miliki maka makin banyak peningkatan keberhasilan perusahaan yang akan didapatkan.”⁹⁰

Hal ini diperkuat oleh Andini selaku *Operation Staff* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

“Maka dari itu BSI KCP Jember Balung juga menerapkan sistem penempatan kerja dengan membedakan antara pelamar yang *fresh graduation* dan pelamar yang memang sudah berpengalaman di bidangnya. Hal ini diterapkan agar mendapatkan karyawan yang profesional dalam melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki. Jika pekerjaan dilakukan dengan karyawan yang tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja akan tercapai dengan baik. Selain itu, karyawan yang profesional akan terus mengembangkan ilmu pengetahuannya agar bisa meningkatkan kualitas diri.”⁹¹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pada BSI KCP Jember Balung ini juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang layak. Pengalaman kerja ini merupakan faktor yang penting yang tujuannya untuk memilih calon karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih. Rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung biasanya lebih

⁹⁰ Agung Riezal, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 3 Maret 2025

⁹¹ Andini, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 10 Februari 2025.

memilih calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja daripada yang *fresh graduation* dikarenakan skill dan kemampuan mereka yang telah diasah ditempat kerja mereka sebelumnya. Tetapi penempatan kerja ini Yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus berdasarkan pada kelayakan dan kemampuan karyawan tersebut dalam memegang pekerjaanya.⁹²

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu penempatan tenaga kerja di BSI KCP Jember Balung ini dilakukan sesuai dengan kelayakan dan kemampuan karyawan. Penempatan kerja yang diterapkan pada BSI KCP Jember Balung juga ditetapkan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka punya. Penempatan tenaga kerja juga dilakukan dengan jujur dan tanpa adanya aspek nepotisme, Hal ini diterapkan agar mendapatkan karyawan yang professional dalam melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang di duduki.

c. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja ini berfungsi guna mendidik para pelamar kerja yang kurang atau tidak mempunyai keterampilan kerja, sehingga biasanya perusahaan meminta tenaga kerja yang diperlukan melalui balai latihan kerja. Pelatihan sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengasah skill dan kemampuan yang karyawan miliki dan mampu bekerja pada posisi jabatan yang ditempatinya. Hal ini juga disampaikan

⁹² Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

oleh Frieta Maharani selaku teller dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Di BSI KCP Jember Balung juga diberikan pelatihan kerja bagi karyawan yang lolos pada tahap rekrutmen. Pelatihan ini dilakukan biasanya selama dua bulan atau selama karyawan telah mampu bekerja sendiri walaupun sebelum waktu yang ditentukan. Pelatihan ini langsung difokuskan pada posisi jabatan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”⁹³

Hal ini juga disampaikan oleh Nindy selaku *Customer Service* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Pelatihan ini dilakukan karyawan baru langsung ke posisi mereka diterima kerja, yang tujuannya agar mereka tahu apa yang akan mereka kerjakan. Biasanya selama sebulan mereka didampingi selama bekerja untuk diberikan bimbingan dan pengarahan tentang apa yang perlu dikerjakan sampai karyawan paham dan mengerti. Di bulan kedua karyawan bisa bekerja di posisi yang mereka dapatkan tanpa pendampingan, tapi tetap dengan pantauan pihak kantor agar tidak ada kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja. Karyawan baru perlu melakukan pelatihan dan pengembangan guna mempersiapkan kemampuan diri dimasa yang akan datang.”⁹⁴

Hal ini diperkuat oleh Andini selaku *Operation Staff* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

“Kegiatan pelatihan ini berguna untuk membantu karyawan mengemban tugasnya. Dan program pelatihan dilakukan agar karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib dan mengerjakan tugas tugasnya dengan baik sesuai harapan BSI KCP Jember Balung. Apabila karyawan baru telah dilatih dan mahir dibidang pekerjaannya, maka dilakukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka dan dapat menunjukkan makin besarnya diverifikasi tenaga kerja.”⁹⁵

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah memberikan calon karyawan didikan

⁹³ Frieta Maharani, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 19 Februari 2025

⁹⁴ Nindy, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 10 Februari 2025.

⁹⁵ Andini, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 10 Februari 2025.

agar mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan mampu beradaptasi pada pekerjaan yang dia miliki. Tujuan pelatihan kerja pada BSI KCP Jember Balung adalah untuk mengasah skill dan kemampuan mereka agar mereka memahami situasi dan kondisi pekerjaan mereka sekarang dan membantu karyawan mengemban tugasnya dengan baik. Jadi biasanya pelatihan kerja ini ada setelah karyawan lolos tahap seleksi dan diterima oleh perusahaan, setelah lolos mereka diberi waktu sekitar dua bulan agar dapat memahami pekerjaan di posisi jabatan yang ditempatkan untuk mereka.⁹⁶

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu BSI KCP Jember Balung dalam tahap rekrutmen juga diberikan pelatihan kerja bagi karyawan baru, hal ini bertujuan agar karyawan baru dapat mengasah skill mereka pada posisi kerja yang telah ditentukan dan pastinya agar mahir dengan pekerjaan yang karyawan baru dapatkan. Pelatihan ini berguna agar karyawan baru dapat menguasai pekerjaan sesuai posisi jabatan yang mereka dapatkan. Pelatihan yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung biasanya selama dua bulan atau selama karyawan telah mampu bekerja sendiri walaupun sebelum waktu yang ditentukan. Pelatihan ini langsung difokuskan pada posisi jabatan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

⁹⁶ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

d. Perspektif ekonomi islam

Penempatan tenaga kerja karyawan dan sistem rekrutmen juga harus sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam, diantaranya yaitu adanya keadilan, transparansi atau kejujuran, bertanggungjawab, amanah dan tabligh. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam. Adapun penyampaian dari Nurul selaku *Pawning Appraisal* dalam wawancara yang saya lakukan:

“Penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung juga menerapkan prinsip ekonomi islam dimana telah mengimplementasikan prinsip keadilan dimana kantor menerima karyawan baru dengan benar- benar sesuai dengan skill, kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki. Penempatan tenaga kerja pun telah disesuaikan dengan kemampuan yang mereka miliki seperti melihat jenjang pendidikan dan pengalaman kerja yang mereka pernah tempuh.⁹⁷”

Hal ini juga disampaikan oleh Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“Sifat amanah harus dimiliki oleh karyawan, karena setiap karyawan baru yang telah dipilih harus mampu menjaga amanah yang telah diberikan untuk dapat bekerja dan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta dapat menerapkan prinsip transparan dengan tugas yang di berikan.⁹⁸”

⁹⁷ Nurul, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 19 Februari 2025

⁹⁸ Fhaiza Yunifar Pernama, *diwawancara oleh penulis*, Jember, 24 Januari 2025

Hal ini juga disampaikan oleh Nindy selaku *Customer Service* dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

“BSI KCP Jember Balung juga menerapkan sifat tabligh yang dimana dapat memberikan informasi yang tepat dan mudah dipahami oleh nasabah, sehingga nasabah dapat dengan mudah memahami apa yang disampaikan karyawan. Sifat tabligh sangat berkesinambungan yaitu untuk mengedukasi dan memberikan sosialisasi mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa perbankan ke masyarakat, dengan adanya sifat ini diharapkan menjadi insan yang bijaksana sehingga dapat mengetahui yang baik dan tidak baik.”⁹⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perspektif ekonomi islam adalah dasar-dasar atau pedoman yang digunakan oleh BSI KCP Jember Balung yang sesuai dengan ajaran islam. Ada beberapa perspektif ekonomi islam yang diterapkan oleh BSI KCP Jember Balung diantaranya keadilan, transparansi atau kejujuran, bertanggungjawab, amanah dan tabligh. Jadi BSI KCP Jember Balung menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.¹⁰⁰

Dari hasil wawancara dan observasi diatas yaitu penempatan tenaga kerja dan sistem rekrutmen karyawan di BSI KCP Jember Balung juga menerapkan prinsip ekonomi islam yang dimana bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa

⁹⁹ Nindy, *diwawancara* oleh penulis, Jember, 10 Februari 2025

¹⁰⁰ Observasi, BSI KCP Jember Balung, 10 Februari 2025

semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam. Dapat dilihat beberapa prinsip ekonomi islam yang diterapkan oleh BSI KCP Jember Balung yaitu prinsip keadilan, transparan/kejujuran, sifat amanah dan sifat tabligh.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung yaitu yang pertama yaitu melalui progam orientasi dan pelatihan, hal tersebut agar karyawan mengetahui peranan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan baru perlu melakukan pelatihan dan pengembangan guna mempersiapkan kemampuan diri dimasa yang akan datang. Kegiatan pelatihan ini berguna untuk membantu karyawan mengemban tugasnya. Yang kedua yaitu Penempatan tenaga kerja karyawan baru berdasarkan pada pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melakukan tugasnya. Yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus berdasarkan pada kelayakan dan kemampuan karyawan tersebut dalam memengang pekerjaannya, serta melakukan pekerjaannya dengan sikap kejujuran dan tanpa adanya aspek nepotisme. Yang ketiga yaitu penempatan tenaga kerja karyawan dilihat berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh, hal ini berguna agar karyawan dapat bekerja pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Yang terakhir yaitu penempatan tenaga kerja karyawan harus menerapkan prinsip syariah dengan mengimplementasikan sifat adil, amanah dan tabligh yang mana

karyawan harus dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dan diharapkan menjadi insan yang bijaksana sehingga dapat mengetahui yang baik dan tidak baik, untuk diberikan kepada masyarakat.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan dalam penelitian berjudul Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung, diperlukan pembahasan terkait temuan yang diperoleh. Analisis data tersebut akan dikaji menggunakan teori yang relevan untuk memahami hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga dapat menjawab fokus penelitian yang telah ditentukan. Pembahasan temuan akan disusun sesuai dengan fokus penelitian, sebagaimana yang telah disajikan dalam pemaparan data dan analisis sebelumnya.

1. Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung

Sistem rekrutmen di BSI KCP Jember Balung diketahui bahwa rekrutmen karyawan memiliki peran yang sangat penting. Proses ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan di perusahaan dan tidak dapat dilakukan secara sembarangan atau sewaktu-waktu. Rekrutmen hanya dilaksanakan ketika terdapat posisi jabatan yang kosong di BSI KCP

Jember Balung, sehingga diperlukan karyawan baru untuk mengisi posisi tersebut. Oleh karena itu, kantor cabang pembantu tidak diperbolehkan melakukan rekrutmen jika tidak ada kebutuhan yang mendesak. Jika tidak ada posisi yang kosong, maka rekrutmen karyawan tidak perlu dilakukan.

Untuk lebih memperkuat penelitian ini, adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui proses sistem rekrutmen pada Bank Syariah KCP Jember Balung.

a. Tahapan rekrutmen.

Tahapan rekrutmen ini merupakan langkah awal dalam memperoleh karyawan yang mempunyai kualitas yang mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tahapan rekrutmen ini juga tahap awal penyeleksian yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung setelah adanya perekrutan karyawan. Maka dari itu, proses rekrutmen dilakukan dengan segera jika memang diperlukan. Selain itu, rekrutmen harus dilaksanakan sesuai dengan

kriteria yang telah ditetapkan dan dilakukan secara cermat untuk menghindari kesalahan dalam perekrutan. Proses rekrutmen memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perencanaan SDM yang telah dirancang sebelumnya. Kebutuhan tenaga kerja tidak dapat ditunda dan harus segera dipenuhi, terutama dalam kondisi mendesak, sehingga rekrutmen menjadi aspek yang sangat krusial.

Adapun penelitian ini menjelaskan bahwa Tahapan rekrutmen adalah proses sistematis dalam memperoleh dan menarik tenaga kerja yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan melalui berbagai metode pencarian kandidat. Tahapan rekrutmen ini diantaranya yaitu seleksi administrasi, wawancara, psikotes, tes kesehatan dan tahap akhir. Tahapan dalam rekrutmen bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan budaya serta tujuan perusahaan.¹⁰¹

Adapun tahapan rekrutmen yaitu:

1) Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi dilakukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan harus mencakup informasi selengkap mungkin, di antaranya:

i. Surat Lamaran Pekerjaan

Surat lamaran dapat dibuat secara tertulis dengan tangan

atau diketik menggunakan komputer. Hal ini menjadi salah satu

aspek yang dipertimbangkan dalam seleksi untuk menilai

kesungguhan pelamar, terutama jika ditulis tangan, guna

memastikan apakah benar dibuat sendiri atau oleh pihak lain.

¹⁰¹ Handoko,H., “Manajemen Personalia ,” 54.

ii. Biodata Diri

Data pribadi yang perlu dicantumkan meliputi nama lengkap, jenis kelamin, usia, agama, alamat, tempat dan tanggal lahir, serta nomor telepon yang dapat dihubungi.

iii. Riwayat Pendidikan

Pendidikan yang telah ditempuh harus dicantumkan secara berurutan, mulai dari jenjang SD hingga perguruan tinggi. Jika memiliki sertifikat kursus, pelatihan, atau prestasi lainnya yang relevan, pelamar juga dapat menyertakannya.

iv. Riwayat Pekerjaan

Jika pelamar memiliki pengalaman kerja, harus dicantumkan informasi mengenai tempat kerja sebelumnya, durasi bekerja, serta jabatan yang pernah diemban. Jika belum memiliki pengalaman kerja, informasi ini tetap bisa dicantumkan sebagai tambahan.

v. Dokumen Administrasi Pendukung

Berkas tambahan yang perlu dilampirkan sebagai bukti pendukung antara lain fotokopi KTP, ijazah terakhir, transkrip nilai, pas foto, serta dokumen lain yang relevan.

2) Wawancara

Setelah lolos tahap seleksi administrasi, kandidat akan mengikuti tes wawancara. Pada tahap ini, pihak bank akan menghubungi pelamar yang terpilih untuk menjalani proses

wawancara. Wawancara ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap pertama dan tahap kedua.

3) Psikotes

Setelah menyelesaikan wawancara, kandidat akan mengikuti tes psikotes. Tes ini mencakup penilaian umum terhadap berbagai aspek pengetahuan. Dalam prosesnya, pihak bank menghadirkan ahli psikologi untuk membantu seleksi, karena tidak semua karyawan bank memiliki keahlian dalam bidang psikologi. Hasil seleksi dalam tahap ini berupa nilai yang telah dianalisis oleh psikolog. Selain itu, psikolog juga memberikan rekomendasi mengenai kandidat yang dianggap layak untuk melanjutkan ke tahap berikutnya. Tujuan dari tes ini adalah untuk memahami karakter calon karyawan, termasuk sifat pribadi mereka, apakah lebih cenderung ceroboh atau teliti, minat dan kegemaran, kemampuan dalam mengelola diri sendiri, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja.

4) Tes Kesehatan (*Medical Check-Up*)

Tes kesehatan merupakan tahap akhir dalam proses seleksi karyawan di BSI KCP Jember Balung. Tes ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat berada dalam kondisi sehat dan tidak memiliki riwayat penyakit tertentu. Kepastian ini diperoleh melalui hasil pemeriksaan medis yang dilakukan oleh dokter. Pemeriksaan kesehatan mencakup serangkaian tes laboratorium secara

menyeluruh. Mengingat pekerjaan di bank memiliki tenggat waktu yang ketat, kesehatan fisik dan mental calon karyawan menjadi aspek penting yang diperhatikan dalam proses seleksi ini.

5) Tahap Akhir

Tahap terakhir dalam proses seleksi karyawan di BSI KCP Jember Balung, adalah pengumuman hasil seleksi, di mana akan ditentukan apakah kandidat diterima atau tidak. Selain itu, tahap ini juga mencakup proses penandatanganan kontrak kerja. Pada tahap ini, pimpinan cabang pembantu bersama pimpinan cabang akan mengevaluasi hasil seleksi yang telah dilalui oleh para pelamar. Keputusan penerimaan didasarkan pada hasil dari setiap tahapan seleksi sebelumnya, sehingga hanya kandidat terbaik yang terpilih. Bagi kandidat yang berhasil lolos hingga tahap akhir, pihak bank akan menghubungi mereka untuk membahas berbagai aspek pekerjaan, termasuk hak dan kewajiban sebagai karyawan, budaya kerja di bank, program pelatihan, serta pemberian kompensasi dan fasilitas lain yang dibutuhkan oleh karyawan baru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh subhanallah yang menyatakan bahwa pada tahapan seleksi karyawan ada beberapa strategi kebijakan rekrutmen untuk menyeleksi calon karyawan yaitu tes tulis berupa psikotes, tes wawancara dan tes

kesehatan agar mendapatkan calon karyawan yang sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan.¹⁰²

b. Sumber rekrutmen.

Sumber utama yang dilakukan oleh BSI KCP Jember Balung ada dua macam yakni sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal. Sumber rekrutmen internal yakni perekrutan karyawan melalui rotasi karyawan yang sudah ada, sedangkan sumber rekrutmen eksternal yaitu merekrut karyawan dari luar perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen di BSI KCP Jember Balung dilakukan dengan sistem internal dan eksternal. Sistem internal ini diadakan ketika kantor sedang ada posisi jabatan yang kosong. Kantor cabang pembantu disini membuat surat rekomendasi open rekrutmen kepada kantor cabang, hal ini bertujuan untuk meminta izin karena akan diadakanya rekrutmen karyawan. Tetapi ketika kantor cabang masih memiliki karyawan yang mampu untuk mengisi posisi jabatan di kantor cabang pembantu maka karyawan tersebut di pindahkan ke kantor cabang pembantu untuk menutupi posisi jabatan yang kosong. Sedangkan sistem eksternal dilakukan jika memang sudah tidak ada karyawan lagi yang bisa dirotasi untuk mengisi kekosonga posisi jabatan yaitu melalui adanya lowongan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risa Aprilia yang menyatakan bahwa perekrutan karyawan dilakukan secara

¹⁰² Subhanallah, "Strategi Rekrutmen ", 64.

internal dan eksternal, sistem internal terlebih dahulu dilakukan dikarenakan sudah ada karyawan yang mempunyai kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sistem ini dinamakan sistem rotasi atau pemindahan, sedangkan sistem eksternal digunakan jika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada karyawan yang dapat mengisinya, sehingga membutuhkan karyawan dari luar perusahaan yaitu dari para calon karyawan yang melamar.¹⁰³

c. Prosedur rekrutmen.

Prosedur rekrutmen merupakan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sebelum tahap seleksi karyawan. Prosedur rekrutmen ini adalah serangkaian tahapan yang dijalankan oleh BSI KCP Jember Balung dalam mencari karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang tersedia dimulai dari membuat pengumuman

lowongan kerja dan penerimaan lamaran hingga tawaran kerja dengan tujuan agar mendapatkan kualifikasi yang di butuhkan oleh perusahaan. BSI KCP Jember Balung melakukan prosedur rekrutmen melalui open rekrutmen dengan cara menyebar pamflet di sosial media dan di web BSI. Setelah itu ketika sudah ada berkas yang masuk maka dilakukan pemilihan berkas pelamar yang sesuai kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dan akan dilakukan

¹⁰³ Risa, "Analisis Pelaksanaan", 100.

perpanjangan open rekrutmen ketika belum ada pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan BSI.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urbayanti Khana Khoirunisa yang menyatakan bahwa prosedur rekrutmen ini didasarkan pada efisiensi, dengan tujuan memperoleh karyawan yang baik dengan penempatan yang tepat. Prosedur ini meliputi mempublikasikan proses rekrutmen dan kualifikasi apa saja yang harus dipenuhi, alur proses surat lamaran para pelamar, dan menyeleksi surat lamaran yang masuk yang sesuai dengan persyaratan yang ada. Dari prosedur yang telah dilakukan ini, maka dilangsungkan proses rekrutmen pada pelamar yang sesuai kualifikasi.¹⁰⁴

2. Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

Penempatan merupakan proses menempatkan karyawan baru yang telah lolos tahapan rekrutmen dan seleksi ke posisi kerja yang sesuai. Proses ini dilakukan berdasarkan penilaian dan pertimbangan terhadap kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi mereka. Penempatan menjadi tahap akhir setelah rekrutmen dan seleksi, di mana karyawan baru ditempatkan sesuai dengan deskripsi serta klasifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Harapannya, langkah ini dapat meningkatkan kinerja BSI KCP Jember Balung.

¹⁰⁴ Urbayanti, "Analisis Proses", 73.

Pada tahap ini, pimpinan dan manajemen bertanggung jawab untuk memberikan informasi kepada karyawan baru mengenai hak dan kewajiban mereka, tugas yang akan dijalankan, serta peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan baru juga diperkenalkan dengan sejarah, struktur organisasi, serta rekan kerja yang sudah lebih dulu bergabung. BSI KCP Jember Balung memberikan kesempatan yang setara bagi setiap karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan posisi jabatan, latar belakang pendidikan, dan keterampilan mereka. Penempatan karyawan tidak dilakukan langsung ke posisi tinggi, tetapi dimulai dari pekerjaan awal dengan tingkat yang lebih rendah sebelum nantinya dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi melalui sistem rotasi.

Selain itu, BSI KCP Jember Balung juga memiliki aktivitas keislaman yang dijalankan oleh seluruh karyawan setiap hari. Misalnya, bagi karyawan laki-laki, ketika waktu salat tiba, mereka segera meninggalkan kantor dan menuju masjid terdekat untuk mengumandangkan azan serta melaksanakan salat berjamaah. Sementara itu, dalam acara tahunan peringatan milad BSI KCP Jember Balung, diadakan kegiatan seperti undangan ceramah agama dan pemberian santunan kepada anak yatim. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menanamkan kedisiplinan dan akhlak mulia pada setiap karyawan.

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang Pendidikan sangat penting untuk menjadi tolak ukur karyawan baru ditempatkan diposisi jabatan yang sesuai dengan

kemampuan mereka. Hal ini sudah diterapkan oleh BSI KCP Jember Balung ketika menempatkan posisi jabatan sesuai dengan jenjang pendidikan mereka. Prestasi pendidikan yang perlu dipertimbangkan tidak sebatas jenjang terakhir pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan, melainkan juga jenjang pendidikan yang pernah dilaluinya. Karyawan yang mempunyai prestasi pendidikan tinggi harus di posisikan pada pekerjaan dan jabatan yang cocok dengan keahliannya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang mempunyai nilai akademik rata-rata atau di bawah standar harus di posisikan pada tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang relatif rendah. Dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung ini dilakukan sesuai jenjang pendidikan yang mereka tempuh. Hal ini dikarenakan agar karyawan baru bekerja sesuai kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki. Penempatan tenaga kerja yang sesuai akan mempermudah BSI KCP Jember Balung bersaing. karena telah memiliki karyawan yang mempunyai wawasan yang luas dan bekerja tanpa tekanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatchur Rohman Bayhaqy yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan calon karyawan sangat penting untuk dipertimbangkan dalam penerimaan karyawan perusahaan. Hal ini dikarenakan latar pendidikan mempengaruhi pola pikir seseorang atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Penempatan tenaga kerja karyawan sangat berpacu

pada pendidikan seseorang dikarenakan karyawan dapat mengerjakan tugasnya atau posisi jabatannya sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki.¹⁰⁵

2. Pengalaman kerja

Penempatan tenaga kerja karyawan baru diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melakukan tugasnya. Yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus berdasarkan pada kelayakan dan kemampuan karyawan tersebut dalam memegang pekerjaannya, serta melakukan pekerjaannya dengan sikap kejujuran dan tanpa adanya aspek nepotisme. Pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan akan mempermudah karyawan melakukan pekerjaannya, dimana mereka sebelum bekerja disini mereka sudah mempunyai pengalaman kerja, seperti skill dan kemampuan mereka yang telah diasah ditempat kerja mereka sebelumnya. Makin banyak pengalaman kerja yang mereka miliki maka makin banyak peningkatan keberhasilan perusahaan yang akan didapatkan. Hal ini diterapkan agar mendapatkan karyawan yang professional dalam melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainul Mu'ien yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah riwayat seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di

¹⁰⁵ Fatchur, "Analisis Sistem", 153.

suatu pekerjaan atau profesi tertentu dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seseorang telah terlibat dalam dunia kerja, baik dari segi lama waktu, jenis pekerjaan, maupun tanggung jawab yang diemban. Pengalaman kerja sering menjadi pertimbangan utama oleh perusahaan dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan karena dapat menunjukkan kemampuan, kedisiplinan, dan kesiapan seseorang untuk bekerja secara professional.¹⁰⁶

3. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja pada BSI KCP Jember Balung bertujuan untuk mendidik para pelamar kerja yang kurang atau tidak mempunyai keterampilan kerja, sehingga biasanya perusahaan meminta tenaga kerja yang diperlukan melalui balai latihan kerja. BSI KCP Jember Balung dalam tahap rekrutmen juga diberikan pelatihan kerja bagi karyawan baru, hal ini bertujuan agar karyawan baru dapat mengasah skill mereka pada posisi kerja yang telah ditentukan dan pastinya agar mahir dengan pekerjaan yang karyawan baru dapatkan. Pelatihan ini berguna agar karyawan baru dapat menguasai pekerjaan sesuai posisi jabatan yang mereka dapatkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh widya azizah yang menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

¹⁰⁶ Zainul, "Strategi Penempatan", 103.

tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai standart. Pelatihan kerja bagi karyawan ini membantu karyawan dalam keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, mendorong peningkatan kemampuan kerja, dan meningkatkan tekad untuk lebih baik.¹⁰⁷

4. Perspektif ekonomi islam

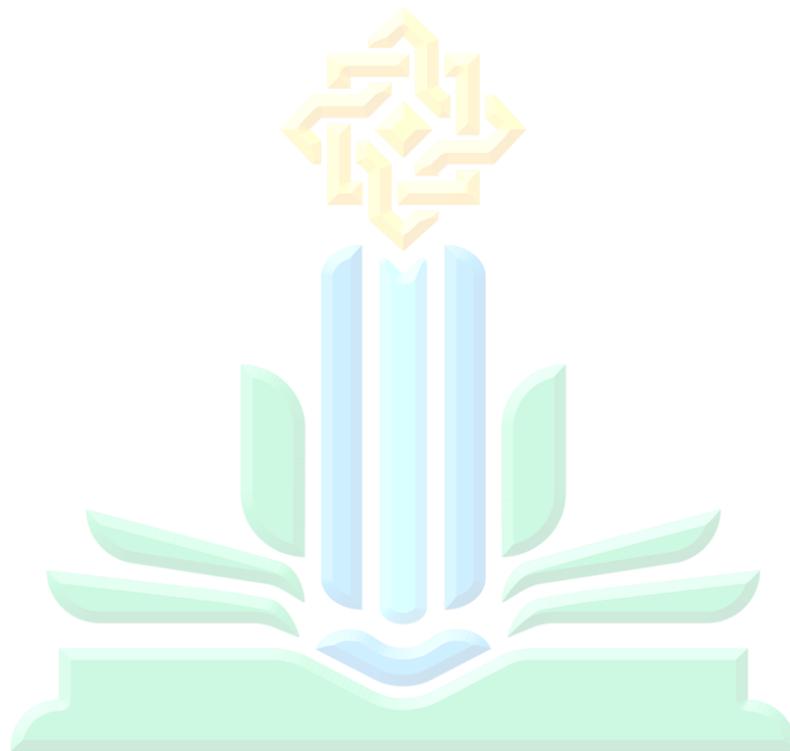
Perspektif ekonomi islam harus ada dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan. Adapun prinsip-prinsip ekonomi islam yang dipakai pada BSI KCP Jember Balung yaitu adanya keadilan, transparasi atau kejujuran, bertanggungjawab, amanah dan tabligh. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam. Hal ini bertujuan untuk menciptakan

hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan, melainkan juga memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana Wahyu Lestari yang menyatakan bahwa perspektif ekonomi islam merujuk pada cara pandang dan prinsip-prinsip islam yang diterapkan dalam proses perekrutan karyawan. Dalam ekonomi islam,

¹⁰⁷ Widya, "Strategi Rekrutmen", 85.

rekrutmen tidak hanya dilihat dari aspek efisiensi dan produktivitas semata, tetapi juga harus dilihat dari segi etika, keadilan dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan syariat islam.¹⁰⁸



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

¹⁰⁸ Alfina, "Analisis Rekrutmen ", 58.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BSI KCP Jember Balung dalam perspektif ekonomi islam BSI KCP Jember Balung merupakan serangkaian proses pada perusahaan yang digunakan untuk menarik, memilih, dan merekrut kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia. Sistem rekrutmen di BSI KCP Jember Balung ada beberapa proses rekrutmen yaitu yang pertama ada tahapan rekrutmen, kedua sumber rekrutmen dan ketiga prosedur rekrutmen. Tahapan rekrutmen ini merupakan langkah awal dalam memperoleh karyawan yang mempunyai kualitas yang mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tahapan rekrutmen di BSI KCP Jember Balung seperti seleksi administrasi, wawancara, test psikotes, Tes Kesehatan (*Medical Check-Up*) dan test akhir. Sumber rekrutmen di BSI KCP Jember Balung ini ada dua yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber rekrutmen internal yakni perekrutan karyawan melalui rotasi karyawan yang udah ada, sedangkan sumber rekrutmen eksternal yaitu merekrut karyawan dari luar perusahaan. Dan yang terakhir yaitu prosedur rekrutmen di serangkaian tahapan yang dijalankan oleh BSI KCP Jember Balung dalam mencari karyawan yang memenuhi persyaratan untuk

mengisi posisi yang tersedia dimulai dari membuat pengumuman lowongan kerja dan penerimaan lamaran hingga tawaran kerja dengan tujuan agar mendapatkan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BSI KCP Jember Balung dalam perspektif ekonomi islam bank syariah indonesia kcp jember balung dilakukan berdasarkan penilaian dan pertimbangan terhadap kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi mereka. Penempatan karyawan tidak dilakukan langsung ke posisi tinggi, tetapi dimulai dari pekerjaan awal dengan tingkat yang lebih rendah sebelum nantinya dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi melalui sistem rotasi. Penempatan tenaga kerja karyawan di BSI KCP Jember Balung berdasarkan Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan berdasarkan perspektif ekonomi islam. Latar belakang pendidikan ini sangat penting untuk menjadi tolak ukur karyawan baru ditempatkan diposisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus berdasarkan pada kelayakan dan kemampuan karyawan tersebut dalam memegang pekerjaannya. Pelatihan kerja bertujuan untuk mendidik para pelamar kerja yang kurang atau tidak mempunyai keterampilan kerja, sehingga biasanya perusahaan meminta tenaga kerja yang diperlukan melalui balai latihan kerja. Adapun prinsip-prinsip ekonomi islam yang dipakai pada BSI KCP Jember Balung yaitu adanya

keadilan, transparasi atau kejujuran, bertanggungjawab, amanah dan tabligh

B. Saran

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung:
 - a. Terkait dengan sistem rekrutmen karyawan alangkah baiknya jika menggunakan sumber-sumber karyawan lainya seperti memasang pamflet di sekitar perusahaan atau melalui lembaga pendidikan agar mencapai target pelamar yang diinginkan.
 - b. Penempatan tenaga kerja karyawan seharusnya lebih mengutamakan pelamar yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaanya, karena jika pelamar berasal dari lulusan perbankan syariah atau ekonomi islam maka akan lebih mudah BSI untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Penelitian ini dapat ditingkatkan dan disempurnakan dengan menggunakan metode lain, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif.
 - b. Hendaknya penelitian selanjutnya lebih mendalami hubungan antara sistem rekrutmen dengan penempatan tenaga kerja karyawan sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih konkret bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Adi, Mardianto. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher, 2014.
- Amalia, Rizki. *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. Sumedang: IPDN, 2017.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Aprilia, Risa. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu*. Skripsi, UINFAS, 2022.
- Apriyanti, Hani Werdi. *Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia : Analisis Peluang dan Tantangan*. *Jurnal Maksimum*. Vol.1. 2017.
- Arifin, Nor. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*. Jakarta : UNISNU Press.
- Ascarya dan Diana Yumanita. *Bank Syariah : Gambaran Umum*. Jakarta : Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005.
- Azizah, Widya, "Strategi Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT UGT Jenggawah Jember" Skripsi, UIN KHAS Jember, 2021
- Bahrian. *Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu*. *Ejournal Administrasi Negara* 5. No. 3. 2014.
- Bayhaqy, Fatchur Rohman. "Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)". Skripsi, UNISMA, 2022.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, Bandung: Mikraj Khazanah Ilmu, 2014
- Fatimah, Siti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2019.
- Fatahillah ,Abdul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah*, UIN KHAS Jember, 2021

Hermadin, Rivai. *System Rekrutmen*. Jakarta: Bumi Aksara 2017.

Haris Moh Balady, Analisis manajemen risiko pembiayaan pada produk layanan berbasis jamaah (LASISMA) tanpa jaminan Di BMT NU Cabang Kalibaru, *journal of indonsian soivial society: 2023*

Ibrahim, Azharsyah, *Pengantar ilmu ekonomi islam*, Departemen ekonomi & keuangan syariah, Jakarta juni 2021

https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariahindonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

<https://www.bankbsi.co.id>

J. Lexy Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, 2012.

Khana, Urbayanti Khoirunisa', "*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*", Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021

Khusnuridl, Moh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IAIN Jember Press, November 2017.,

Mathis dan H. Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2019

Masrohatin , Siti, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*, Jember juli 2022.

Mu'ien, Zainul. *Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Di BMT NU Cabang Bluto Sumenep*. Skripsi, IAIN Jember, 2020.

Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020.

Nanda, Chintia Mega. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Axana Hotel Padang)*. Skripsi, UM Sumbar, 2022.

Noor, R. Zulki Zulkifli. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta:

Priyono & Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, 2008..

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta 2008.

- Rivai. *Pengertian Kinerja*. Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013.
- Rubaidatun, Emilia ukrimiyah. “*peran standar kompetensi dan sistem rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kepuasan nasabah Bank Syariah Indonesia*” skripsi, UIN Jember, 2023.
- Rusby. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka, 2014.
- Rusdiana, A. dan Moch. Irfan. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press, 2021.
- Salim dan Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka, 2012.
- Santoso, Anas. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.
- Sari, Eliana. *Manajemen sumberdaya manusia*, Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2014.
- Sastrohadirjo. Jenis Dan Faktok Penempatan Kerja. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora Vol. 1 :138, 2003.
- Setianingrum, Nurul, *HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance*. Jurnal of economis sharia law and business studies UIN KHAS Jember (Jember, 30 Desember 2023)
- Sharma. *Definisi kinerja karyawan, jurnal universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Yogyakarta, 2016.
- Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Soraya, Putri Prima. *Mengenal Metode Rekrutmen Terbuka Dan Tertutup, Mana Yang Efektif?* LinovHR, diakses 02 April 2023, <https://www.linovhr.com/metode-rekrutmen-terbukadan-tertutup/>.
- Stoner. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. 1995.
- Subhanallah, “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPR Nusamba Rambipuji*”, Skripsi UIN Khas Jember 2024
- Sudirman, Hasnawati. *Tata Cara Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enkerang*. Skripsi, Unismuh Makassar, 2020.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.2005.

- Sugiyono. *Memahami metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung, 2013.
- Sugiyono. *Teknik Pengambilan Sampel Penelitian*. Jakarta : UNISNU Press. 2018.
- Sunarsi, Denok. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif* 6. No. 1, 2018.
- Syafri, Wirman dan Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press, 2014.
- Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Wahyu , Alfina Lestari, “*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi*.” Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Yuanda, Dimas, “*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru*”, Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022



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

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.	<ol style="list-style-type: none"> System Rekrutmen Karyawan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Tahapan rekrutmen Sumber rekrutmen Prosedur rekrutmen <ol style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan Pengalaman kerja Pelatihan kerja <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu. 	<ol style="list-style-type: none"> Sumber data primer: <ol style="list-style-type: none"> Pejabat eksekutif (audit internal) Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Pejabat eksekutif fungsi kepatuhan dan manajemen risiko Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Kepala Bagian Operasional Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Sumber data sekunder: <ol style="list-style-type: none"> Buku Jurnal E-book 	<ol style="list-style-type: none"> Metode penelitian; Penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif Jenis penelitian ; Field research Subjek penelitian: Purposive Lokasi penelitian: Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Teknik pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> Observasi Wawancara Dokumentasi Analisis data: <ol style="list-style-type: none"> Pengumpulan data Reduksi data Penyajian data Penarikan kesimpulan Keabsahan data: <ol style="list-style-type: none"> Triangulasi sumber Triangulasi metode 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam (Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung)? Bagaimana sistem penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam (Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung)?

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puput Permata Sari

NIM : 211105010023

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur plagiat karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiat dan terdapat klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM N
KIAI HAJI ACHMAD
J E M B E R

Jember, 07 Mei 2025
yang menyatakan



Puput Permata Sari
NIM. 211105010023

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?

- Bagaimana rangkaian/tahapan utama proses rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?
- Bagaimana sistem rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung secara internal dan eksternal?
- Bagaimana prosedur rekrutmen karyawan yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?

2. Bagaimana penempatan tenaga kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam perspektif ekonomi islam Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung?

- Bagaimana proses penempatan tenaga kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung sesuai dengan jenjang pendidikannya?
- Bagaimana proses penempatan tenaga kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung disesuaikan dengan pengalaman kerjanya?
- Bagaimana pelatihan atau pembinaan setelah karyawan diterima untuk meningkatkan kompetensi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka?
- Bagaimana Bagaimana proses penempatan tenaga kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung sesuai dengan perspektif ekonomi islam?



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



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

Nomor : B-25 /Un.22/7.a/PP.00.9/01/2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

08 Januari 2025

Kepada Yth.

Kepala BSI KCP Jember Balung
 Jl. Rambipuji No.76-78, Kebonsari, Balung Lor, Kec. Balung
 Kabupaten Jember, Jawa Timur 68161

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

Nama : Puput Permata Sari
 NIM : 211105010023
 Semester : VII (tujuh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik


 Nuro Widyawati Islami Rahayu



f



PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
 KCP Jember Balung
 Jl Ambulu No. 30 Balung Lor
 Balung - Jember
 Indonesia
 T: 0336 8901010
 www.bankbsi.co.id

SURAT KETERANGAN
No. 05/097-3/1339

PT BANK SYARIAH INDONESIA KCP Jember Balung yang berkedudukan di Jalan Ambulu No.30 Balung – Jember, dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : Puput Permata Sari
 NIM : 211105010023
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Universitas : UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Telah melaksanakan penelitian/riset yang dilakukan pada bulan Maret 2025 di PT Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung dengan judul skripsi “ **ANALISA SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER BALUNG**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 April 2025

PT BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
KCP JEMBER BALUNG

BSI BANK SYARIAH
 INDONESIA
 KCP Jember Balung
 Khoirul Amaliah
 Branch Manager

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

JURNAL PENELITIAN

Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Balung

NO	Hari/Tanggal	Uraian Penelitian	Paraf
1.	Rabu, 08 Januari 2025	Mengajukan surat izin penelitian ke BSI Kcp Jember Balung	f
2.	Senin, 13 Januari 2025	Konfirmasi dari BSI Kcp Jember Balung mengenai perizinan untuk melakukan penelitian	f
3	Jum'at, 17 Januari 2025	Konfirmasi mengenai perizinan melakukan kepada ibu Fhaiza Yunifar Pernama selaku BOSM di BSI Kcp Jember Balung	f
4.	Jum'at, 24 Januari 2025	Melakukan penggalian data dan wawancara dengan Fhaiza Yunifar Pernama selaku BOSM di BSI Kcp Jember Balung	f
5.	Senin, 10 Februari 2025	Wawancara kepada ibu Nindy selaku <i>Customer Service</i> dan Andini selaku <i>Operation Staff</i> BSI Kcp Jember Balung	f
6.	Rabu, 19 Februari 2025	Wawancara kepada ibu Frieta Maharani selaku teller dan Nurul selaku <i>Pawning Appraisal</i> BSI Kcp Jember Balung	f
7.	Senin, 3 Maret 2025	Wawancara kepada bapak Agung Riezal selaku <i>Consumer Banking Representative Manager</i> BSI Kcp Jember Balung	f
8.	Kamis, 10 april 2025	Konfirmasi ke BSI Kcp Jember Balung, bahwasanya sudah selesai melakukan penelitian dan meminta surat selesai penelitian	f

**PT. Bank Syariah Indonesia
KCP Jember balung**



Fhaiza Yunifar Pernama

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Andini selaku *Operation Staff* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember



Wawancara dengan Fhaiza Yunifar Pernama selaku *Branch Operational & Service Manager* di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung



Wawancara dengan Nindy selaku *Customer Service* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember



Wawancara dengan Nurul selaku *Pawning Appraisal* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember



Wawancara dengan Frieta Maharani selaku *teller* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember



Wawancara dengan Agung Riezal selaku *Consumer Banking Representative Manager* di Bank syariah Indonesia KCP Balung Jember



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

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



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : PUPUT PERMATA SARI
 NIM : 211105010023
 Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
 Judul : Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung.

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 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Mei 2025
 Operator Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER
 (Mariatyah Ufah, M.Bi)
 197709142005012004





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

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



SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Puput Permata Sari
 NIM : 211105010023
 Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	-	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	-	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 07 Mei 2025
 Pembimbing

Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.
 NIP.197806122009122001





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

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



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Puput Permata Sari

NIM : 211105010023

Semester : Delapan (VIII)

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

Jember, 07 Mei 2025
 Koordinator Prodi Perbankan Syariah


 Ana Pratiwi, SE., Ak MSA

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



SITASI DOSEN FEBI

1. Sofyan Tsauri, MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia , Jember: STAIN Jember Press, 2013
2. Abdul Fatahillah, Manajemen Sumber Daya Ma Nusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah, UIN KHAS Jember, 2021.
3. Moh. Khusnuridlo, Manajemen Sumber Daya Manusia, AIN Jember Press, November 2017
4. Nurul setianingrum, HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance. Jurnal of economis sharia law and business studies UIN KHAS Jember , Jember, 30 Desember 2023.
5. Siti Masrohatin, Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value, Jember, juli 2022
6. Moh Haris Balady, Analisis manajemen risiko pembiayaan pada produk layanan berbasis jamaah (LASISMA) tanpa jaminan Di BMT NU Cabang Kalibaru, journal of indonsian soviaal society.



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

BIODATA PENULIS



A. Biodata Penulis

1. Nama : Puput Permata Sari
2. Nim : 211105010023
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 14 Oktober 2003
5. Agama : Islam
6. Alamat : Desa Temurejo, RT 03 / RW 04,
Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi
7. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
8. Prodi : Perbankan Syariah
9. No. HP : 081915672032

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 6 Temurejo
2. SMP : SMP Negeri 3 Bangorejo
3. MA : MA Negeri 4 Banyuwangi
4. Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

C. Riwayat Organisasi

1. PMR SMP Negeri 3 Bangorejo
2. PMI MA Negeri 4 Banyuwangi
3. IMABA (Ikatan Mahasiswa Banyuwangi)
4. KOMSI (Komunitas Seni UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember)