

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

KHANA KHOIRUNNISA' URBAYANTI

NIM: 210817137

Pembimbing :

MOH. FAIZIN, M.S.E.

NIP: 19840629201801101

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Urbayanti, Khana Khoirunisa'. 2021 "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo" Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Moh Faizin, M.S.E.

Kata Kunci: SDM, Kinerja, Organisasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya pemahaman atau pengetahuan karyawan dalam sistem syariah/perbankan syariah. Ditambah dengan minimnya pengetahuan agama dari karyawan. Sehingga hal ini membuat kurang optimalnya kerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawan diawal rekrutmen dan seleksi agar kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo semakin meningkat dan berjalan optimal. Kualitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena memiliki peran penting dalam keberhasilan BPRS. Masalah dalam penelitian ini adalah proses perekrutan dan seleksi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja kelembagaan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Jenis penelitian yang peneliti lakukan ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Setelah data diperoleh, dianalisa dengan menggunakan metode induktif. Subjek dalam penelitian ini adalah calon karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah informasi dari pegawai/karyawan tetap BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis, penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional,. Oleh karena itu BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo sebaiknya pada saat rekrutmen lebih mengutamakan yang berlatar pendidikan syariah maupun perbankan syariah, serta lebih mengutamakan yang telah berpengalaman di perbankan syariah. Sedangkan pada saat seleksi karyawan sebaiknya mengutamakan berpengetahuan agama yang lebih mendalam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khana Khoirunnisa' Urbayanti
NIM : 210817137
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi/Tesis : ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya

Ponorogo, 30 Januari 2021

Penulis



Khana Khoirunnisa' U



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :


NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Khana Khoirunnisa' Urbayanti	210817137	Perbankan Syariah	ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 30 Januari 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Agung Eko Purwana, SE, MSI
NIP. 197109232000031002

Menyetujui,

Moh. Faizin, M.S.E.
NIP. 19840629201801101



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo




LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra
Mentari Sejahtera Ponorogo
Nama : Khana Khoirunnisa' Urbayanti
NIM : 210817137
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Unun Roudlotul Janah, M.Ag.
NIP. 197507162995012004
Penguji I :
Iza Hanifuddin, Ph.D.
NIP. 196906241998031002
Penguji II :
Moh. Faizin, M.S.E
NIP. 198406292018011001

()
()
()

Ponorogo, 17 Februari 2021
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khana Khoirunnisa' Urbayanti

NIM : 210817137

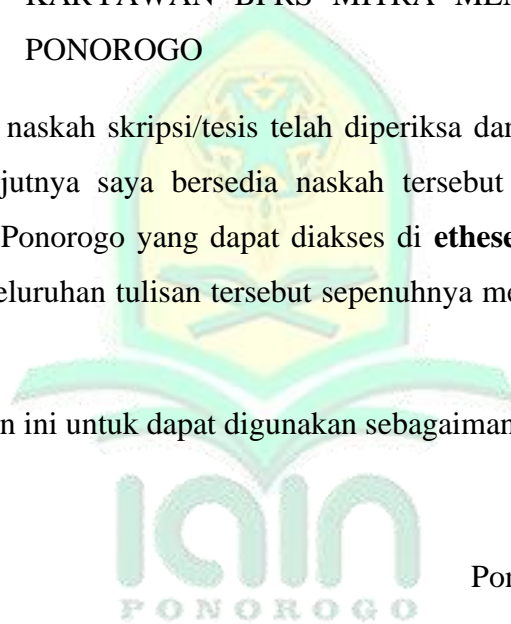
Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi/Tesis : ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA
PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Ponorogo, 15 Maret 2021

Penulis

Khana Khoirunnisa' U

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kualitas kinerja seseorang berkaitan dengan perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sama halnya dengan kinerja karyawan perbankan yang mana kinerja karyawan ini dapat dilihat dari dua sudut pemegang dan karyawan tetap. Kinerja perwujudan dari usaha/kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya kualitas dan motivasi kerja.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang manajemen umum, yang mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi perorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Dari proses-proses tersebut terdapat fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang *me-manage* sumber daya manusia.²

¹ Sakban Sakban, Ifnaldi Nurmal, and Rifanto Bin Ridwan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 1 Juni 2019

² Veithzal Rivai, *Islam Human Capital* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).4.

Di Indonesia sendiri salah satu negara yang menerapkan sistem keuangan ganda, yakni sistem keuangan konvensional dan sistem keuangan syariah (Islam). Keuangan syariah di Indonesia baru muncul pada tahun 1992 yang dipelopori oleh Bank Muamalat Indonesia. Lalu mulai berkembanglah Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dan masih banyak lagi. Secara bersamaan keuangan konvensional dan keuangan syariah secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara luas untuk meningkatkan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Perbankan syariah lebih relatif stabil dibandingkan dengan perbankan konvensional dalam menghadapi *shock* dari segi internal maupun eksternal.³ Fungsi dan peran ekonomi serta keuangan saat ini lebih diharapkan, terlebih pengalaman krisis keuangan yang terjadi tahun 1998 yang lalu menyadarkan akan esensi aktivitas lembaga keuangan, ekonomi dan keuangan syariah.

Dengan kondisi yang seperti ini cukup mempengaruhi profesionalitas dan produktivitas perbankan syariah itu sendiri, hal ini harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat mencetak SDM yang memiliki potensi serta kemampuan agar dapat mengamalkan ekonomi syariah disemua lini perbankan. Karena sistem yang baik dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh SDM yang berkualitas, karena SDM mempunyai peranan sentral dalam organisasi. Tanpa adanya SDM yang profesional,

³ Aam Slamet Rusydiana, 'Prediksi Pertumbuhan Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2020 Dengan Quantitative Methods', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2019.

maka sasaran kerja tidak akan tercapai meskipun memiliki alat kerja yang canggih.⁴ Kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan bank syariah tidak hanya yang terkait operasional perbankan dan keuangan syariah. Namun, sumber daya juga perlu disiapkan yakni sumber daya yang berinteraksi dengan perbankan dan keuangan syariah, baik langsung maupun tidak langsung.

Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia haruslah dilakukan secara profesional. Kurang tepat apabila banyak pegawai yang sebenarnya memiliki potensi yang bagus dan memiliki kemampuan yang tinggi akan tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja (tidak paham hukum syariah). Kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau di karenakan lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi karyawan.⁵ Perubahan lingkungan yang menuntut peran sumber daya manusia dalam bersaing, yang berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Kualitas calon pekerja/pelamar menentukan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, dimulai dari rekrutmen.⁶ Proses rekrutmen atau kegiatan rekrutmen merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh bank maupun perusahaan dalam upaya mendapatkan karyawan baru. Veithzal Rivai menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan

⁴ Darsono P Sisiwandoko Tjatjuk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011). 39.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011). 1.

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

proses menentukan dan menarik calon karyawan yang mampu bekerja dalam satuan perusahaan. Proses ini dimulai Ketika para pelamar mencari (pekerjaan) dan sampai pada lamaran diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya nanti merupakan sekumpulan pelamar atau calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.⁷

Veitzal Rivai menjelaskan bahwa, kesuksesan maupun kegagalan suatu perusahaan tidak lepas dari pengelolaan SDM. Oleh karena itu, modal terpenting dalam perusahaan bukan uang atau teknologi yang canggih, melainkan SDM yang *Qualified* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Human Capital*.⁸ Agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berguna untuk perusahaan, maka perekrutan karyawan harus dilaksanakan dengan selektif, penyaringan, pelatihan, dan penilaian yang obyektif.⁹

Pertumbuhan perbankan syariah ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Akan tetapi, realitas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo yang terlibat pada institusi syariah yang tidak memiliki akademis maupun praktis dalam *Islamic Banking*. Menurut informasi dari Ibu Erlin Widyaningsih, selaku Kabag Operasional SDM BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo, banyaknya karyawan yang sepenuhnya kurang memahami sistem syariah, dikarenakan beberapa karyawan bank syariah berasal dari bank konvensional yang memiliki latar

⁷ Veithzal Rivai and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). 146.

⁸Veithzal Rivai, *Islam Human Capital* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 4.

⁹ Tjatjuk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. 39.

belakang perbankan konvensional, dan Sebagian karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah atau non syariah. Oleh karena itu salah satu cara/strategi yang dilakukan oleh BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo dalam meningkatkan kualitas perekrutan dengan cara mengetahui kebijakan prosedur MSDM. Pemecahan masalah MSDM yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak awal perekrutan dan seleksi karyawan, agar kinerja karyawan BPRS semakin meningkat dan terdapat kecocokan antara jabatan dan lingkungan kerja. Kualitas karyawan BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo sangat penting bagi perusahaan karena memiliki peran penting dalam keberhasilan BPRS. Dengan kegiatan tersebut kinerja karyawan dapat dilakukan dengan optimal.¹⁰

Permasalahan yang muncul kurangnya pengetahuan syariah pada karyawan BPRS yang menyebabkan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dalam kurun waktu lima bulan terakhir pada tahun 2020. Selain itu beberapa calon karyawan dan karyawan yang kurang cocok atas jabatannya, sehingga hal ini menimbulkan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja.¹¹

Tidak mudah mendapatkan sumber daya manusia syariah yang profesional, karena pada umumnya karyawan yang bekerja di BPRS berlatar belakang pendidikan non syariah. Untuk itu, BPRS perlu selektif dalam

¹⁰ Erlin Widyaningsih, *Wawancara*, 23 September 2020.

¹¹ Ibid.

rekrutmen dan seleksi agar bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karena pengetahuan sumber daya insani serta kerjasama team dapat berpengaruh terhadap kelancaran tugas. Meskipun sistem kerja BPRS bertumbuh pesat sesuai dengan meningkatnya nasabah pasar di Ponorogo dan di Madiun selatan, akan tetapi menimbulkan masalah dalam kaitannya kualitas karyawan, serta kesiapan SDM untuk menggerakkan kegiatan BPRS, pemilihan yang selektif serta penyaringan dan pelatihan yang optimal akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, yang akan meningkatkan kualitas kerja di BPRS Mitra Mentari Sejahtera.¹²

Alasan peneliti memilih BPRS karena dari hasil pengamatan, BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena itu pentingnya perekrutan dan seleksi pada karyawan BPRS agar memperoleh karyawan yang berkualitas, profesional dan terpercaya, maka dapat diperhatikan dengan melihat kondisi dan fenomena yang terjadi, maka dapat dianalisis dengan aspek internal dan eksternal, serta mengatur strategi yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”

¹² Ibid.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah serta identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dilakukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen karyawan dan dampaknya terhadap kinerja kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dalam ruang lingkup pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan manfaat diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan bagi pelajar maupun mahasiswa khususnya ilmu yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan serta ilmu Perbankan Syariah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang rekrutmen dan seleksi karyawan, sekaligus menambah literatur khususnya untuk penelitian kualitatif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat maupun sumbangan pemikiran mengenai proses rekrutmen dan seleksi kepada BPRS MMS Ponorogo khususnya kepada pihak perbankan syariah/ Bank Umum Syariah (BUS) yang lain pada umumnya, sehingga dapat memberikan arahan dalam kegiatan analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memahami isi dari penelitian ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan agar pembaca bisa dengan mudah memahami isi dari penelitian. Sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II REKRUTMEN DAN SELEKSI

Secara detail, bab ini akan membahas mengenai teori yang sesuai dengan rumusan masalah dan data yang akan dikaji, yaitu teori mengenai rekrutmen dan seleksi. Penggunaan teori dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat bantu untuk memahami data dan menafsirkan data yang diteliti. Selain membahas teori, pada bab ini juga diuraikan penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai landasan empiris bagi peneliti sekaligus sebagai perbandingan dengan penelitian dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Isi dari bab ini tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik pengolahan data, Teknik analisis data dan Teknik keabsahan data.

BAB IV DATA DAN ANALISA

Pada bab ini berisi paparan data dan Analisa penelitian yang berjudul analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo. Pembahasan dimulai dari profil BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo dan dilanjutkan dengan data dan Analisa untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, serta saran-saran yang diajukan penulis baik kepada objek penelitian maupun pada penelitian berikutnya.

BAB II

REKRUTMEN DAN SELEKSI

A. Deskripsi Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Hadari Nawawi mengemukakan rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon tenaga kerja untuk jabatan atau pekerjaan utama dalam suatu lingkungan organisasi.¹ Selain itu dalam Kamus Manajemen rekrutmen berarti proses pencarian dan menarik orang yang diinginkan oleh sebuah organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan.²

Husein Umar menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan mencari calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya sesuai dengan lowongan yang tersedia. Ada beberapa sumber yang dapat diketahui oleh calon karyawan yakni melalui iklan di media sosial, departemen ketenagakerjaan, dan tenaga kerja dari organisasi maupun perusahaan itu sendiri.³ Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses penarikan orang-orang pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi/jabatan

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003). 169.

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012. 33.

³ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003).164.

tertentu. Proses pencarian ini dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan/calon karyawan baru.

Pendapat dari Malayu Hasibuan bahwa keberhasilan dalam rekrutmen ditentukan oleh perencanaan SDM, penempatan kerja yang tetap sesuai dengan kriteria dan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan agar dapat atau mampu mengoperasikan keterampilannya, sehingga akan menumbuhkan sifat kedisiplinannya dan gairah kerja yang tinggi, maka akan terwujudnya tujuan perusahaan.⁴

Ada beberapa hal pokok dalam penarikan tenaga kerja, yakni:⁵

- 1) Memperoleh informasi dari pasar tenaga kerja.
- 2) Menentukan metode yang tepat untuk penarikan tenaga kerja.
- 3) Dapat menentukan kebutuhan kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 4) Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 5) Dapat Menyusun program penarikan tenaga kerja dengan cara sistematis dengan kegiatan SDM serta dapat bekerjasama secara tim dengan manajer lini perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses atau upaya yang dilakukan oleh

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994). 30.

⁵ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012).140.

perusahaan untuk mendapatkan kandidat pegawai, atau tenaga kerja yang berkualitas dengan melalui tahapan yang mencakup kebutuhan maupun kepentingan organisasi/perusahaan.

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai Ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan yang ada. Dengan demikian tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari sebagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik.⁶

Tujuan umum rekrutmen merupakan penyediaan suatu calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, dan tujuan rekrutmen secara spesifik yakni sebagai berikut:⁷

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai dari perusahaan.
- 3) Meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat secara efisien.

⁶ Rivai and Jauvani Sagala, *Islamis Human Capital*.150.

⁷ Randal S Schuler and Susan E Jackson, *Strategic Theory Research*, ed. by Oxloard Bladwell, 1997. 228.

- 4) Mendukung perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beraneka ragam.
- 5) Membantu meningkatkan keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang tidak memenuhi syarat.
- 6) Membantu mengkoordinasikan upaya rekrutmen program seleksi dan pelatihan.
- 7) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai Teknik dan alokasi rekrutmen bagi seluruh jenis pelamar.
- 8) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan secara penuh terhadap program-program pertimbangan hukum dan sosial terhadap komposisi tenaga kerja.

c. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan mampu bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, tetapi proses tersebut sangat kompleks, meskipun memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tanggung jawab manajemen personalia. Proses rekrutmen ini merupakan proses yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena kualitas sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tergantung proses rekrutmen nya. Dalam proses ini para

rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru secara umum ada dua, metode tertutup dan metode terbuka.⁸

1) Metode tertutup

Ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu. Mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga untuk mendapatkan karyawan yang baik relatif terbatas.

2) Metode terbuka

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

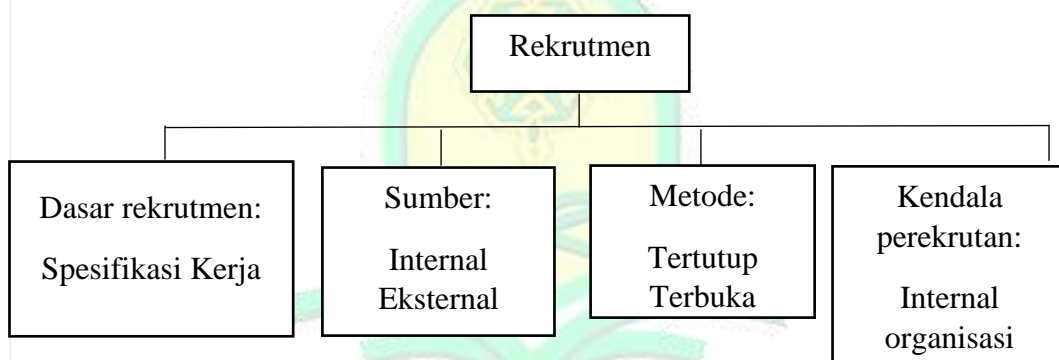
Dalam upaya untuk mensukseskan proses rekrutmen, para rekruter umumnya akan menggunakan beberapa sumber dan metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Sumber dan metode yang umum menjadi alternatif dalam proses rekrutmen

⁸ Hadndoko Tani Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2012).69.

adalah sumber dan metode yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) atau dari luar organisasi (eksternal).

d. Konsep rekrutmen

Terdapat beberapa landasan dan konsep yang perlu diperhatikan dalam kegiatan rekrutmen di suatu perusahaan sebelum maupun sesudah kegiatan rekrutmen dilakukan oleh pihak MSDM yang memiliki spesifikasi tertentu. Adapun konsep rekrutmen karyawan yakni sebagai berikut:



Bagan 1.1 Konsep Rekrutmen

Dari bagan diatas dapat dijelaskan dasar perekrutan yaitu:

1) Spesifikasi Kerja

Spesifikasi kerja merupakan petunjuk tentang karakteristik calon karyawan yang dibutuhkan dalam jabatan tertentu yang mencerminkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon karyawan.⁹

⁹ Saksono Slamet, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1995). 55.

e. Sumber-sumber rekrutmen

Agar pelamar/pencari kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, maka diperlukan pengetahuan atau mengenali sumber-sumber rekrutmen Adapun sumber-sumber rekrutmen antara lain sebagai berikut:

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah:¹⁰

a) Rencana suksesi

Rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi eksekutif.

b) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Good posting*)

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

c) Perbantuan pekerja

¹⁰ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. 175.

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

d) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan jabatan yang lebih pada tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan bersifat horizontal. Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan (rekrutmen internal).¹¹

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen Eksternal merupakan suatu proses dalam mendapatkan tenaga kerja dari luar perusahaan maupun luar organisasi.¹² Hal ini dilakukan apabila dalam suatu perusahaan maupun dalam organisasi belum cukup atau sudah tidak memungkinkan untuk mendapatkan tenaga kerja, maka langkah lain adalah mendapatkan sumber dari luar.¹³

a) Agen tenaga kerja.

b) Rekrutmen dengan advertensi.¹⁴

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.

¹² Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. 178.

¹³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lemaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 94.

¹⁴ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. 178.

- c) Departemen tenaga kerja
- d) Program pelatihan kerja.
- e) Hubungan antara perusahaan dengan Universitas.

Pada jalur eksternal ini, pada umumnya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merekrut calon pelamar dengan rekrutmen massal. Rekrutmen ini dilakukan untuk merekrut mulai dari lulusan SMA pada level Petugas Lapangan Mikro (PLM), dan penyesuaian posisi dapat berubah-ubah sesuai kebutuhan BPRS.

f. Kendala- kendala rekrutmen

Dalam kegiatan perekrutan karyawan akan menentukan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan tersebut, yang mana akan terjadi kendala saat melakukan kegiatan tersebut. Proses perekrutan harus dijalankan dengan lancar dan berjalan dengan baik, maka perlu diperhatikan beberapa kendala-kendala sebagai berikut:

- 1) Kendala potensial atau kebijakan organisasi yang meliputi:
 - a) Terdapat kebijakan perusahaan atas status karyawan, apakah karyawan, tetap, honorer, harian atau kontrak, dan *full time* maupun *part time*
 - b) Terdapat kebijakan pemberian gaji, kompensasi atau balas jasa dalam batas tertentu.
 - c) Kebijakan penerimaan tenaga kerja lokal maupun asing dalam lowongan tertentu.

- d) Kebijakan perusahaan dalam mengutamakan perekrutan dari dalam, atau rotasi jabatan.
- e) Kondisi lingkungan eksternal, yakni:
 - (1) Kelangkaan tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian tertentu
 - (2) Kondisi perekonomian, politik dan hukum perburuhan
 - (3) Perubahan pasar tenaga kerja yang menyebabkan tingginya Angkatan kerja yang mencari lowongan pekerjaan
 - (4) Mematuhi ketentuan pemerintah dalam melaksanakan perekrutan SDM
- f) Persyaratan jabatan, meliputi:
 - (1) Pentingnya analisis jabatan pada departemen SDM agar dapat mengetahui permintaan jabatan
 - (2) Menarik tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan perusahaan.
 - (3) Dalam program perekrutan, departemen SDM harus memilih cara-cara terbaik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.¹⁵

¹⁵ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 66.

g. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Langkah awal dalam sebuah manajemen personalia di dalam perusahaan atau organisasi adalah rekrutmen karyawan. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam QS. Al-Qashash: 26.

الْقَوِيُّ تَأْجَرْتِ اسْنِ نِ خَيْرَمَ إِنَّ اسْتَأْجِرْهُ أَبْتِ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

الْمَيْنَ

Artinya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.”. (QS. Al-Qashash:26).¹⁶

Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa dalam mencari pekerjaan seseorang harus didasarkan pada keahlian dan kompetensi yang dimiliki, selain itu harus memiliki sifat jujur dan amanah. Ayat diatas menjelaskan bahwa para pekerja/calon karyawan yang layak untuk direkrut yaitu mereka yang memiliki kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat yang amanah atau dapat dipercaya. Adapun maksud dari kekuatan dan amanah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kuat dalam Bahasa arab memiliki arti *Al-Qowi*, yang berarti keterampilan maupun kualifikasi tertentu oleh jabatan yang

¹⁶ (QS. Al-Qashash (28) 26).

bersangkutan serta mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariat Islam. Selain itu dapat diartikan dengan pengetahuan yang kuat dan ilmu yang sesuai dengan pekerjaan.

- 2) Dapat dipercaya (*Al-Amin*) berarti dapat menaati akan kewajiban dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta menaati apa yang menjadi perintah dan larangan Allah SWT. Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang positif untuk selalu bekerja keras.

Konsep adil tidak boleh diabaikan dalam merekrut karyawan. Dalam merekrut karyawan secara adil maka dapat memberi peluang yang sama untuk setiap pelamar atau calon karyawan. Jabatan yang diberikan harus disesuaikan dengan kompetensi/tingkat kemampuan calon karyawan, dengan tidak membedakan karena memiliki faktor hubungan kerabat maupun kekeluargaan, maupun kesamaan mazhab atau suku.¹⁷

Dalam sejarah Islam terdapat beberapa cara untuk memperoleh karyawan/tenaga kerja. Ada dua hadis yang saling berkaitan, yaitu pada saat Abu Dzar Al-Ghifari meminta jabatan kepada Rasulullah untuk dijadikan gubernur pada salah satu kekuasaan Islam. Berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari, beliau berkata:

¹⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), 197.

فَقَلَ عَمِّي نَبِيٍّ مِنْ أَنْوَارِ جَلَانٍ : وَسَلَّمْ عَلَيْهِ الْإِلَهُ هِ صَلَّى النَّبِيُّ عَلَيَّ دَخَلْتُ لَ قَا
 الْآخِرِ مِثْلَ وَقَا عَزَّوَجَلَّ الْإِلَهُ هِ وَالْآكَمَا بَعْضُ أَمْرِنَا عَلَيَّ الْإِلَهُ هِ يَارَسُؤْلَ أَحْدُ الرَّجُلَيْنِ
 الْجَامِعِ) عَلَيْهِ وَلَا أَحْدًا حَرَصَ لَهُ أَحْدًا سَا هَذَا الْعَمَلِ عَلَيَّ لِأَنْوَالِ الْإِلَهِ هِ وَإِنَّ فَقَلَ ذَلِكَ
 الصَّحِيح

Artinya :

“Aku dan dua orang laki-laki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammad SAW, salah satu dari laki-laki itu berkata, “Wahai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah Allah berikan kepadamu”, lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah SAW bersabda: “Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya”. (HR. Muslim)”¹⁸

Rasulullah menanggapi permintaan ini dengan berkata:

وَنَدَامَةُ الْأَمْنِ الْفِيَامَةِ خَزِيٍّ نَهَوَانَهَا يَوْمَ وَإِنَّهَا مَا ضَعِيفٌ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ فَالٌ
 فِيهَا عَلَيْهِ الَّذِي أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَادِّي

Artinya:

“Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan di hari kiamat ia berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”.¹⁹

Kedua hadits diatas memperlihatkan bagaimana cara Rasulullah SAW dalam memilih seorang karyawan/pekerja. Yang

¹⁸ HR. Muslim

¹⁹ Ibid.

pertama beliau tidak memberikan sebuah jabatan kepada orang yang menginginkannya, dan hadits yang kedua beliau mengingatkan bahwa sebuah jabatan itu adalah amanah yang harus ditanggung sampai hari kiamat. Dari kedua sisi yang berbeda ini, mereka yang menginginkan jabatan tanpa mengukur kemampuan dirinya sendiri.²⁰

Rekrutmen merupakan proses menemukan dan menarik para pelamar yang telah mampu dipekerjakan. Hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan para pelamar yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan dan siap untuk disaring. Proses penyaringan ini melibatkan kegiatan umum yang dikenal dengan rekrutmen dan seleksi.

Dalam aktifitas perekrutan sumber daya islami harus memiliki acuan kriteria. Terdapat empat kriteria dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan harus ditemukan sejak awal proses perekrutan. Adapun kriteria yang maksud yaitu, (*Shiddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh*). Atau yang biasa kita sebut jujur, dapat dipercaya, cerdas dan dapat berkomunikasi dengan baik/menyampaikan suatu informasi dengan jelas.²¹

Proses rekrutmen dalam Islam harus didasarkan pada kecakapan dan kelayakan calon karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan. Proses rekrutmen akan sangat bertentangan dengan Islam apabila,

²⁰ Ibid, 77.

²¹ Ibid, 73.

ketika pemilihan/perekrutan jatuh kepada calon karyawan yang kurang memiliki kemampuan, padahal masih banyak calon karyawan yang memiliki kemampuan lebih unggul atau lebih baik.²² Terdapat penjelasan dalam QS. Yusuf: 54-55:

أَمِينٌ مَكِينٌ لَدَيْنَا الْيَوْمَ إِنَّكَ قَالْتَ كَلِمَةً فَلَمَّا ٱ لِنَفْسِي ٱ اسْتَخْلَصَهُ بِهٖ اٰنْتُونِي الْمَلِكِ وَقَالَ عَلِيمٌ حَفِيظٌ اِنِّي ٱ الْاَرْضِ خَزَائِنِ عَلٰى اِجْعَلْنِي قَالَ

Artinya:

“Dan raja berkata: “Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: “Sesungguhnyaaa kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami”. Yusuf berkata: “jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”. ”²³

Ayat diatas menjelaskan bahwa Nabi Yusuf as meminta jabatan sebagai bendaharawan gudang, yang menurutnya ia sanggup bertanggung jawab atas apa yang ia pegang, karena beliau telah mendapatkan kepercayaan oleh raja.²⁴

Dalam manajemen sumber daya insani pengadaan tenaga kerja memiliki tiga jenis kegiatan, yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan Ketiga kegiatan tersebut dijadikan acuan dalam pendekatan dengan dasar Islam. Dalam melaksanakan ketiga kegiatan tersebut terdapat empat pijakan dasar yang tidak boleh ditinggalkan, yaitu:

²² Abu Shin and Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Koemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 106.

²³ (QS. Yusuf (12) 54-55)

²⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani*. 77.

- (1) Memiliki konsep adil
- (2) Menyadari bahwa manusia adalah abdi Allah dan sekaligus menjadi khalifah-Nya
- (3) Tujuan individu dan organisasi
- (4) Memiliki karakter Rasulullah SAW, yakni (*Siddiq, Amanah, Fathonah, Tabliq*)

Dalam proses rekrutmen selain memiliki sifat *Siddiq, Amanah, Fathonah, Tabliq*. Terdapat dua sifat yang harus dimiliki yaitu kecerdasan IQ, EQ dan SQ yaitu kecerdasan intelegen, kecerdasan emosi dan kecerdasan spriritual, yang nantinya pasti akan dibutuhkan dalam dunia kerja. Rancangan seleksi harus dilakukan dengan semaksimal mungkin agar calon karyawan yang didapatkan sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan atau organisasi.

Kecerdasan moral yang akan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan, harus diupayakan dengan konsep *Emotional Spiritual Quotient* yang pada dasarnya adalah melakukan semua kegiatan, bekerja maupun berusaha dengan menghadirkan atau karena Allah SWT. Karena hubungan antara IQ,SQ, dan Allah dalam ESQ maka semua akan berjalan dengan seimbang (dunia-akhirat).²⁵

²⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani*. 74-75.

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan langkah yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau tidak, dalam suatu institusi tertentu setelah menjalankan tes yang dilakukan. Secara umum seleksi merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari pelamar yang telah mendaftar, yang mana pelamar akan dipilih sesuai dengan kualifikasi dan ketentuan yang ada. Hal ini bertujuan untuk kebutuhan perusahaan yang melalui tahapan yang dilakukan perusahaan. Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.²⁶

Seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru saja, tetapi seleksi ini dapat dilakukan karena untuk pengembangan maupun penerimaan adanya peluang jabatan.²⁷

Seleksi merupakan proses yang terdiri dari beberapa langkah/tahapan yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan dapat memenuhi syarat untuk jabatan tertentu²⁸. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting dilakukan, yaitu:²⁹

²⁶ Rivai and Jauvani Sagala, *Islam Human Capital*. 159.

²⁷ Ibid

²⁸ Sulistiyani Ambar Teguh and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, 2nd edn (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), 86.

²⁹ Ibid, 87.

- 1) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- 2) Pentingnya seleksi dilakukan secara efektif karena biaya perekrutan yang dilakukan perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- 3) Seleksi yang baik memperhatikan pelaksanaannya secara hukum.

b. Tujuan seleksi

Dari rangkaian proses rekrutmen, seleksi merupakan Langkah awal penentuan kandidat karyawan yang paling sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi juga memilih karyawan yang paling memenuhi syarat.

Seleksi memiliki fungsi yang sangat penting, karena berbagai macam keahlian akan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui proses seleksi. Proses seleksi akan memilih yang terbaik dari pelamar yang ada. Adapun tujuan dari seleksi untuk mendapatkan karyawan sebagai berikut: ³⁰

- 1) Karyawan yang disiplin dan jujur
- 2) Karyawan yang memiliki potensi dan keterampilan
- 3) Karyawan yang memiliki *loyalitas*
- 4) Karyawan yang memiliki kreatifitas dan dinamis

³⁰ Simamora and Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3rd edn (Yogyakarta: YKPN, 2004), 206.

- 5) Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
- 6) Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan
- 7) Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa yang akan datang
- 8) Mengurangi *turnover* karyawan

c. Kriteria dan langkah-langkah Seleksi

Sebuah perusahaan akan mengharapkan pelamar yang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi pada umumnya terdapat beberapa kategori, yaitu:³¹

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Kondisi fisik
- 4) Kepribadian

Langkah-langkah seleksi merupakan tahapan yang harus dilalui oleh seseorang dalam proses penarikan karyawan di suatu perusahaan. Perusahaan juga telah menetapkan kebutuhan yang digunakan dalam proses seleksi, yang mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat maupun kebutuhan yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.³². Setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda-beda dalam menentukan Langkah-langkah yang

³¹ Ibid, 195.

³² Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 161.

digunakan dalam kegiatan seleksi. Adapun langkah-langkah dalam seleksi yakni sebagai berikut:³³

- 1) Seleksi surat lamaran
- 2) Pengisian blanko lamaran
- 3) Pemeriksaan referensi
- 4) Wawancara pendahuluan
- 5) Tes penerimaan
- 6) Tes psikologi
- 7) Tes Kesehatan
- 8) Wawancara akhir atasan langsung
- 9) Hasil akhir yakni pemutusan keputusan diterima atau tidak

Selain itu, pada lembaga keuangan syariah perlu dilakukan pula tes pengetahuan agama bagi calon karyawan yang beragama islam, yakni meliputi³⁴:

- 1) Tes baca dan tulis Al-Qur'an

Calon karyawan lembaga keuangan syariah yang beragama Islam harus mampu membaca Al-Qur'an, karena Al-Qur'an adalah sumber hukum dan pedoman hidup seorang muslim.

- 2) Praktik Ibadah

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.157.

³⁴ Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lemaga Keuangan Syariah*. 124.

Seorang calon karyawan harus di tes praktek ibadah, terutama sholat. Karena bertujuan agar mereka menerapkan nilai-nilai sholat kedalam aktivitas sehari-hari.

3) Tes pengetahuan agama

Calon karyawan harus diberikan tes tertulis mengenai pengetahuan agama secara umum dan dasar.

d. Prinsip dan Dasar Seleksi

Proses pengambilan keputusan yang baik sangat bergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yakni:³⁵

- 1) Perusahaan harus menghimpun data sebanyak mungkin agar dapat menyeleksi pelamar yang terbaik.
- 2) Perilaku calon karyawan dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.

Dasar seleksi adalah penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah ditentukan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Adapun dasar-dasar seleksi antara lain:³⁶

- 1) Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
- 2) Jabatan
- 3) Ekonomi rasional
- 4) Etika sosial

³⁵ Simamora and Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 196.

³⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., 98.

e. Kendala-kendala Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi yang telah disiapkan secara maksimal, akan ada beberapa kendala yang terjadi. Terdapat tiga kendala dalam seleksi secara umum, yaitu, Tolak ukur, Penyeleksi dan Pelamar, hal ini umum terjadi dikarenakan manusia memiliki perbedaan pemikiran, dimensi dan harga diri yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.³⁷

f. Sistem dan Prosedur Seleksi

Dalam sistem dan prosedur seleksi ini diharuskan berasaskan efisiensi, yakni uang, waktu dan tenaga, dengan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang baik dengan penempatan yang tepat. Ada beberapa sistem dan prosedur seleksi yakni sebagai berikut:³⁸

1) *Successive Hurdles Selection Approach*

Sistem ini merupakan sistem yang didasarkan urutan testing. Yakni apabila pelamar tidak lulus dalam satu testing maka ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya, dan pelamar dinyatakan gugur.

2) *Compensatory Selection Approach*

Sistem ini yakni karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh prosedur seleksi. Nilai dari setiap

³⁷ Simamora and Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 205.

³⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., 59.

seleksi dikumpulkan dan nilai yang terbesar yang akan diterima oleh perusahaan.

g. Perbedaan BPR dan BPRS

Berikut ini merupakan beberapa perbedaan sistem antara BPR syariah dan konvensional.³⁹

BPRS Menjalankan seluruh kegiatan bank dengan prinsip syariah berdasarkan aturan BI serta Menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat atau nasabah, dan menghimpun dana nasabah ke bank syariah lain dalam berdasarkan semua akad syariah, serta memindahkan uang untuk kepentingan bank maupun nasabah melalui rekening BPRS yang ada di bank umum syariah maupun bank umum konvensional.

BPR Menghimpun dana dalam bentuk simpanan, lalu memberikan kredit kepada nasabah, dapat menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan ketentuan BI, serta menaruh dana dalam bentuk sertifikat, deposito, sertifikat BI, sertifikat deposito dan deposito berjangka.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Pratiwi Rahmadhani Eko (2018), dengan judul Analisis Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Mutu sumber

³⁹ Umar Hamdan and Andi Wijaya, 'Analisa Komparatif Resiko Keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Konvensional Dan BPR Syariah', *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 2006.

daya insani pada PT. BPRS Mitra agro Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjabarkan secara mendalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap mutu sumber daya insani pada PT BPRS Mitra Agro Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara dan data sekunder yang berupa dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan dengan metode terbuka dan tertutup melalui sumber eksternal dan internal. Penempatan posisi jabatan karyawan baru oleh BPRS MAU untuk menyesuaikan jabatan yang sesuai dengan SDI dengan beberapa ketentuan yaitu Pendidikan, pengalaman kerja, keadaan fisik pegawai, kecerdasan pengetahuan pekerjaan dan Penerapan mutu yang berlandaskan sifat Nabi SAW. Pada BPRS MAU sudah teralaksana, namun belum sepenuhnya optimal. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini ditunjukkan untuk penempatan mutu karyawan BPRS MAU Bandar Lampung sedangkan penulis melakukan penelitian pada BPRS MMS Ponorogo yakni kebijakan rekrutmen pada bank.⁴⁰

Farida Wahyuningrum (2015), dengan judul Analisis perekrutan dan seleksi karyawan pada PT Bnak Syariah Mnadiri KC

⁴⁰ Pratiwi Rahmadhani Eko, "Analisis Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Mutu sumber daya insani pada PT. BPRS Mitra agro Bandar Lampung" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2018)

Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses dan seleksi karyawan Bank Syariah Mandiri KC Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara dan data sekunder yang berupa dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa proses perekrutan dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu yaitu pada saat jabatan kosong ataupun karena karyawan dipindahtugaskan ke kantorkain (mutasi). Proses perekrutan dilakukan secara sederhana pada umumnya dan terdapat Tiga tahap pada proses seleksi, Tahap Tertulis, Tahap wawancara dan Tes Psikologi dan yang terakhir *Medical Check Up*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada topik penelitian. Dalam penelitian tersebut hanya membahas proses rekrutmen dan seleksi yang ada pada Bank Syariah Mandiri KC Semarang, sedangkan penulis melakukan penelitian pada BPRS MMS Ponorogo yakni dengan kebijakan rekrutmen pada bank. ⁴¹

Moch. Choiril Anwar, Meinarini Catur (2012), dengan judul Analisis SWOT pada strategi bisnis dalam kompetisi pasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bisnis took pojok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara dan data sekunder yang

⁴¹ Farida Wahyuningrum, “*Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri KC Semarang*” (Karya Ilmiah, IAIN Salatiga, 2015)

berupa dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Toko Pojok memiliki kekuatan dan peluang yang sangat bagus dan mampu berkompetisi sehingga harus tetap mempertahankan factor kekuatan dan berupaya memperbaiki kelemahan. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang dianalisis.⁴²

Endra Yuafanedi Afrianto (2017), dengan judul Strategi pengembangan SDM dengan pendekatan pola komunikasi efektif dalam mewujudkan konsep Malang Smart city. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengembangan SDM dalam wadah forum komunikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan menggunakan jenis deskriptif, yakni dengan cara menggambarkan atau menuliskan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan yang diselidiki. Hasil pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa forum KIM Kota Malang adalah asset pemerintah Kota Malang yang harus dikembangkan karena memiliki peran strategi dalam menjembatani informasi dari pemerintah kepada masyarakat melalui kemampuan komunikasi yang efektif. Perbedaan dalam penelitian tersebut terdapat pada topik, yakni membahas pengembangan SDM dalam

⁴² Moch. Choiril Anwar, *Meinarini Catur "Analisis SWOT pada Strategi Bisnis dalam Kompetisi Pasar"* (Jurnal Sistem Informasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2012)

wadah forum komunikasi, sedangkan penelitian ini ini membahas kebijakan rekrutmen dalam bank.⁴³

Muhammad Tho'in (2016), dengan judul Kompetensi SDM Bank Syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah islam. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui SDM pada Bank BNI dengan prinsip-prinsip Syariah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan menggunakan jenis deskriptif, yakni dengan cara pendeskripsian secara rinci dan mendalam yang dikumpulkan berupa kata-kata dan menjelaskan mengenai gambaran kondisi yang sebenarnya yang terjadi dilapangan. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa pihak-pihak yang ada dalam Bank BNI sudah baik, yang didukung memiliki pengalaman dan Pendidikan tinggi serta dengan pelatihan dikalangan jajaran manajer. Dan perlu peningkatan Kembali pada jajaran karyawan, karena prinsip-prinsip Syariah yang dikombinasikan dengan kemampuan dalam memodifikasi produk perbankan dan memahami kontrak Syariah maka dipastikan tingginya target pertumbuhan pangsa pasar Bank Syariah. Perbedaan dalam penelitian ini berada pada bahasan topik yakni membahas kompetensi SDM dalam prinsip Syariah. Sedangkan penelitian ini ini membahas kebijakan rekrutmen dalam bank.⁴⁴

⁴³ Endra Yuafanedi Afiranto, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Pola Komunikasi Efektif Dalam Mewujudkan Konsep Malang Smart City" (Jurnal Komunikasi Global Universitas Brawijaya, 2017)

⁴⁴ Muhammad Tho'in, "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam" (Jurnal Ilmiah Ekonomi STIE-AAS Surakarta, 2016)

Burhanuddin Yusuf (2015) dengan judul *Human resource development from Islamic banks is a phenomenal approach*. Tujuan dari penelitian jurnal ini untuk menemukan serta mengidentifikasi dan memetakan kondisi dan situasi dari kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hasil dari penelitian ini bahwa kondisi manajemen dan pengembangan MSDM di tiga bank merujuk pada filosofi dan prinsip ekonomi syariah sebagaimana yang ditunjukkan oleh visi misi bank syariah. Perbedaan jurnal yakni terletak pada topik yang membahas kebijakan MSDM, sedangkan penelitian ini fokus pada topik kebijakan rekrutmen dalam bank.⁴⁵

Devira Pusparani (2018) dengan judul Analisis proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan (Studi pada Hotel dan restoran Mahkota Plengkung). Tujuan penelitian pada jurnal ini untuk menganalisis rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan pada hotel dan restoran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung secara garis besar ketiga proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak hotel, apa yang ada diteoripun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses

⁴⁵ Burhanuddin Yusuf, 'Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach', *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 2015.

rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Terdapat perbedaan pada objek yang diteliti antar jurnal dengan penelitian.⁴⁶

Stelly Hosan dan Praptiningsih Maria (2014) dengan judul *Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Cipta Daya Andalan Persada Surabaya*. Tujuan dari penelitian ini Metode yang digunakan dalam jurnal tersebut yakni kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses perencanaan SDM di PT. Cipta Daya Andalan Persada Surabaya perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan peran SDM di perusahaan. Terdapat perbedaan bahasan pada topik SDM dalam jurnal tersebut, sedangkan penelitian ini fokus pada kebijakan rekrutmen.⁴⁷

Nila Mardiah (2016) dengan judul *Rekrutmen, Seleksi, dan penempatan dalam prespektif Islam*. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi dalam prespektif Islam. Metode yang digunakan dalam jurnal tersebut menggunakan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian dalam jurnal tersebut bahwa Al-Qur'an dan Hadist memiliki aturan yang jelas yang dapat dijadikan landasan hukum dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi. Perbedaan dalam jurnal dengan penelitian yakni terdapat pada objek yang membahas prespektif Islam.⁴⁸

⁴⁶ Pusparani Devira, Analisis proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan 'Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi', (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2018.)

⁴⁷ Stelly Hosan, 'Analisis Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya', (Jurnal Agora, 2014).

⁴⁸ Nila Mardiah, 'Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam', (Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam, 1.2 2016), 223–35

Ellyta Yullyanti (2009) dengan judul Analisis Proses rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen pada kinerja pegawai. Metode yang digunakan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian pada jurnal ini menjelaskan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Perbedaan dalam jurnal tersebut terdapat pada objek yang diteliti yakni mengarah pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini membahas kebijakan rekrutmen pada bank.⁴⁹

Berdasarkan studi penelitian terdahulu di atas, yang telah ditinjau oleh penulis dari beberapa skripsi dan jurnal. Sehingga tampak jelas bahwa pembahasannya sama tentang rekrutmen dan seleksi karyawan. Tetapi dalam penelitian ini ada yang berbeda dari yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan, yang telah diteliti oleh Pratiwi Rahmadhani Eko, Devira Pusparani dan Farida Wahyuningrum (menggunakan teori dari Sudiro), serta M. Tho'in, Endra Yuafanedi, Stelly Hosan (menggunakan teori dariXX) dan M. Choiril Anwar dan Meinarni Catur, Ellyta Yullyanti, Burhanuddin Yusuf (yang menggunakan teori dari Mondry dan Noe) dan yang terakhir Nila Mrdiah (menggunakan teori dari Ibrahim) serta menggunakan analisis SWOT. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua teori

⁴⁹ Ellyta Yullyanti, 'Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai', Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai, (Jurnal Ilmiah Ekonomi 2009)

rekrutmen dan seleksi saja, dari Hadari Nawawi, Veithzal Rivai Ella
Jauvani Sagala.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan yang merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis yang terjadi pada suatu saat di masyarakat.¹ Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni dengan mencari data-data langsung yang bersumber dari lapangan, yakni data yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Bodgan dan Taylor berpendapat bahwa pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati setiap waktu.²

Penelitian ini merupakan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, yang menjadi objek penyelidikan yang hasilnya berupa uraian-uraian kalimat yang bermakna sehingga dapat menjadi penjelasan yang dapat dipahami.³

¹ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010). 6.

² Rachmat kriyantono, *Metodologi Riset Komunikasi: Distorsi Contoh Praktis Riset Media* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).69.

³ Sony Leksono, *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi: Dari Metodologi Ke Metodologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

Penelitian ini digunakan untuk memahami proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada kantor BPRS Mitra Mentari Syariah Ponorogo. Kantor BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, terletak di Jalan Raya Sultan Agung, Bangunsari, Nologaten Nomor 47 Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo.

Subjek dalam penelitian ini adalah calon karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah informasi dari pegawai/karyawan tetap BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

C. Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memecahkan masalah sebagai berikut:

1. Data tentang rekrutmen BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
2. Data tentang proses seleksi yang dilakukan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan data yang penulis butuhkan, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Adapun sumber data diperoleh dari narasumber (informan) melalui wawancara

dengan pihak yang terkait, seperti Kabag Operasional dan SDM, yang ada di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, menurut Pohan Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mendapatkan/mengumpulkan informasi atau fakta-fakta dilapangan.⁴ Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat diinstruksikan makna dalam suatu topik tertentu,⁵ yang mana pewawancara memperoleh persepsi, sikap dan pola pikir dari yang relevan dari pihak diwawancarai terhadap masalah yang diteliti⁶ Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, akan tetapi jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam.⁷

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan staff BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Dengan fokus proses rekrutmen dan seleksi pada BPRS tersebut. Dengan ini peneliti melakukan wawancara dengan Pimpinan BPRS, Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

⁴Sugiyono, *'Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D'*, Ke-26, 2018. 231.

⁵ Ibid.

⁶ Imam Gunawan, *'Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik'*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.), 162

⁷Sugiyono, *'Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D'*. 114.

Dalam pengecekan keabsahan/*validity* yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan Teknik meningkatkan ketekunan dan triangulasi. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara cermat dan berkesinambungan, dengan cara tersebut maka kepastian data akan saling berurutan. Selain itu dengan menggunakan teknik triangulasi, dimana teknik ini penelitian yang telah menguji kredibilitas dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber.⁸

F. Teknik Pengolahan Data

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan memilih pokok-pokok, merangkum dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. data yang diperoleh dari lapangan secara teliti dan rinci. Proses dari reduksi data ini dengan cara memilih yang pokok disesuaikan dengan rumusan masalah, yakni analisis tentang rekrutmen dan seleksi. Dengan demikian data tersebut akan memberikan gambaran secara jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.⁹

Menurut Sugiyono, dalam mereduksi data setiap peneliti akan dipandu oleh teori dengan tujuan yang akan dicapai.¹⁰ Maka dari itu, dalam mereduksi data, peneliti menggunakan teori tentang rekrutmen dan seleksi pada bank syariah.

2. Penyajian data

⁸ Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 6.

⁹ Sugiyono, '*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*'. 247.

¹⁰ Ibid, 134-135.

Data yang telah direduksi kemudian dipaparkan atau disajikan, penyajian data digunakan agar data hasil dari reduksi dapat terorganisasi kan atau terkelompok kan yang tersusun sehingga dapat dipahami sesuai dengan pola atau urutan.¹¹

Dalam melakukan penyajian data tidak dilakukan semata-mata mendeskripsikan secara naratif, tetapi dilengkapi dengan proses analisis yang terus menerus sampai data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yakni proses pengelompokan sekaligus mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan dalam hipotesis kerja sesuai yang disarankan oleh data.¹² Untuk menganalisis sebuah data, penulis menggunakan metode induktif. Analisis data induktif merupakan data spesifik dari lapangan yang menjadi unit-unit atau kelompok-kelompok dan dilanjutkan dengan kategorisasi.¹³

Dari mengungkap fenomena yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi kemudian di analisis menggunakan teori dan dapat dilakukan dengan penarikan kesimpulan.

¹¹ Gunawan, *'Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik'*. 211.

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet, XI. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*, 2018.280.

¹³Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. 153.

BAB IV

DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

BPRS Mitra Mentari Sejahtera merupakan salah satu wujud bank syariah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah dengan produk simpanan berupa tabungan dan deposito serta pembiayaan yang dikelola dengan prinsip syariah dengan fokus untuk membantu permodalan usaha rakyat kecil dan mikro.

BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo resmi dibuka pada tanggal 11 Desember 2016 dan disahkan di Graha Watoe Dhakon IAIN Ponorogo. Lembaga Keuangan Syariah ini dipimpin oleh Bapak Budi Eko Cahyono sebagai direktur utama pada saat itu. Tujuan didirikannya BPRS ini agar menjadi Lembaga Keuangan Syariah terdepan di Ponorogo. Serta menjalankan kegiatan usaha dengan prinsip syariah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya umat Islam di wilayah Kabupaten Ponorogo. Mengingat bahwa di Ponorogo sendiri belum banyak bermunculan BPRS, oleh karena itu Bersama rekan-rekannya Bapak Budi berinisiatif untuk mendirikannya di Ponorogo.

BPRS Mitra Mentari Sejahtera di awal pembukaan memiliki modal disetor sebesar Rp.6 Milyar, dengan portofolio pada akhir tahun 2017 dengan aset sebesar Rp.13,4 Milyar. Dan diakhir tahun

2018 aset meningkat sebesar 27,27% atau setara dengan Rp. 17 Milyar.¹ Persiapan untuk berdirinya BPRS ini selesai dalam waktu satu tahun yakni Agustus 2015-Agustus 2016 dan sesuai yang diberikan oleh OJK. Tepat di bulan berdirinya BPRS saat itu juga OJK mendatangi kantor BPRS Mitra Mentari Sejahtera guna mengecek perlengkapan yang ada pada kantor tersebut. Dan surat izin terbit bulan November 2016 dan peresmiannya pada bulan Desember 2016.

a. Profil BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Nama BUMD	: Bank Syariah Ponorogo
Badan Hukum BUMD	: PT (Perseroan Terbatas)
Bidang Usaha	: Perbankan
Tujuan	: Menjalankan kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan umat islam di wilayah kabupaten Ponorogo
Tanggal/tahun berdiri	: 11 Desember 2016
Jumlah Modal Dasar	: Rp. 6.000.000.000
Jumlah Direksi	: 2 Orang
Jumlah Komisaris	: 2 Orang
Jumlah Karyawan	: 12 Orang

¹ Erlin Widyaningsih, *Wawancara*, 23 September 2020

Jumlah Dewan Pengawas : 2 Orang

b. Motto, Visi, Misi BPRS Mitra Mentari Sejahtera

1) Motto

Menebarkan manfaat sesuai syariat.

2) Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah terbaik di Jawa Timur bagian Barat.

3) Misi

Membangun ekonomi umat melalui pengembangan ekonomi syariah.

4) Tujuan

Menjalankan kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang khususnya masyarakat/umat muslim di wilayah Kabupaten Ponorogo.

c. Job Description

1) Direktur Utama

Memiliki tugas: menetapkan strategi bisnis yang sedang dijalankan, dan mengawasi target bisnis dalam jangka waktu tertentu, serta mengelola ban secara keseluruhan.

2) **Direktur**

Memiliki tugas: memastikan tercapainya semua tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh direktur utama, serta memberikan binaan dan motivasi kepada staff dan karyawan, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

3) **Bagian Pemasaran**

Memiliki tugas: mencari nasabah pembiayaan, nasabah tabungan dan nasabaha deposito serta menawarkan produk yang ada di BPRS MMS Ponorogo kepada konsumen. Kaegiatan ini biasanya dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan (Pasar).

4) **Bagian Operasional**

Memiliki tugas: mencatat pembukuan, mencatat administrasi keuangan, serta melaporkan laporan keuangan ke otoritas keuangan/pemerintah.

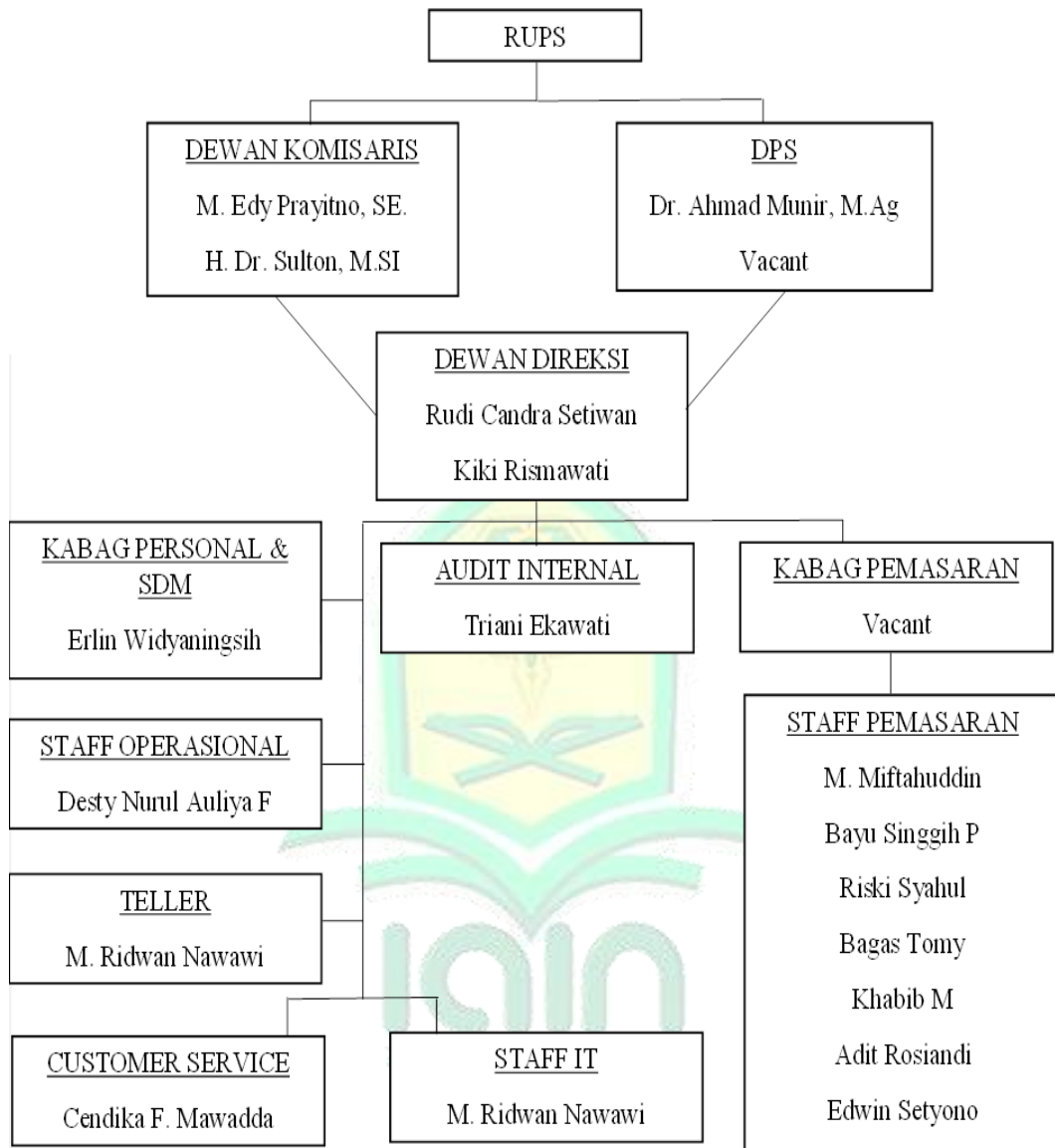
5) *Customer Service*

Memiliki tugas: menerima nasabah/menerima tamu yang ingin mealakukan pembukuan rekening, deposito dan pembiayaan.

6) *Teller*

Memiliki tugas: melayani nasabah yang akan melakukan setor tunai maupun tari tunai.

d. Struktur organisasi BPRS Mitra Mentari Sejahtera



Bagan 2 Struktur organisasi BPRS Mitra Mentari Sejahtera

e. Produk Pembiayaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

1) Simpanan (*funding*)

Simpanan merupakan sejumlah dana yang dipercayakan oleh nasabah kepada pihak BPRS Mitra Mentari Syariah, dalam bentuk tabungan maupun deposito. Adapun jenis simpanan yang ada di BPRS yakni:

a) Tabungan Mitra iB

Tabungan Mitra iB ini merupakan jenis tabungan berakadkan *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah perseorangan dan badan hukum. Setoran bisa dilakukan berangsur-angsur dengan setoran awal minimum sebesar Rp. 100.000,- (perseorangan) dan Rp. 500.000,- (badan hukum) selain itu pengambilannya dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai jam kerja. Uang yang disimpan nasabah tidak akan dipotong setiap bulannya, akan tetapi pihak bank akan memberikan bagi hasil yang besarnya sesuai dengan kesepakatan bersama di awal perjanjian. Uang yang disimpan akan diinvestasikan oleh bank ke usaha-usaha lain secara produktif yang sesuai dengan prinsip syariah.

b) Tabungan Mitra Ekspres

Tabungan Mitraa Exspress iB hampir sama dengan Mitra iB, dengan akad yang sama yakni *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah pasar. Setoran awal minimum sebesar Rp. 10.000,- selain itu pengambilannya dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai jam kerja. Uang yang disimpan nasabah tidak akan dipotong setiap bulannya, akan tetapi pihak bank akan memberikan bagi hasil yang besarnya sesuai dengan kesepakatan bersama di awal perjanjian. Uang yang disimpan akan diinvestasikan oleh bank ke usaha-usaha lain secara produktif yang sesuai dengan prinsip syariah.

c) Tabungan Sempel

Tabungan Sempel (Simpanan Pelajar) adalah jenis tabungan yang ada di BPRS Mitra Mentari Sejahtera yang menggunakan akad *wadi'ah*. Tabungan ini memiliki karakteristik yaitu pembukaan tabungan sebesar Rp. 5000,- kemudian setoran berikutnya minimum sebesar Rp. 1000,- dan dapat diambil sewaktu-waktu sesuai jam kerja dengan maksimal sebesar Rp. 500.000,-. Tabungan Sempel ini juga dapat digunakan untuk pembayaran SPP dan kebutuhan sekolah lainnya.

d) Deposito Syariah

Deposito atau yang sering disebut sebagai tabungan berjangka merupakan simpanan yang penyetorannya dilakukan sekali dengan jumlah yang disepakati, dan tidak dapat diambil sebelum jangka waktu berakhir, serta mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang ditetapkan. Dana dalam deposito dijamin oleh pemetintar melalui Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

2) Pembiayaan (*financing*)

Adapun pembiayaan yang ada di BPRS Mitra Mentari Sejahtera adalah sebagai berikut:

a) Mikro *Express* Syariah

Pembiayaan mikro *express* syariah ini merupakan pembiayaan yang ditujukan untuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), yang bergerak khusus membantu permodalan usaha rakyat kecil dan mikro. Pembiayaan ini dilakukan sekali lunas dalam jangka waktu 3 bulan, untuk minimal pembiayaan Rp. 1000.000,-. Dan maksimal sebesar Rp.3000.000.-

b) Pembiayaan Midorang

Pembiayaan Midorang merupakan pembiayaan dengan cara melakukan pembelian barang yang dibutuhkan oleh nasabah. Untuk pembiayaan ini hampir

sama dengan Mikro Express Syariah, yang mana pembiayaan ini dilakukan sekali lunas dalam jangka waktu 3 bulan, untuk minimal pembiayaan Rp. 1000.000,- . Dan maksimal sebesar Rp.3000.000,-.

c) Pembiayaan Emas

Pembiayaan Emas ini hampir sama dengan Pembiayaan Midorang, sesuai dengan nama produknya pembiayaan ini difokuskan untuk pembelian emas. Emas akan dibeli oleh pihak bank saat *dropping* nasabah telah acc, emas akan disimpan oleh pihak bank sampai saldo nasabah telah mencukupi. Biaya minimum dan saldo blokir sama, yakni sebesar Rp. 700.000,-.

3) Simpanan Mitra Rencana (SiMiRa)

Simpanan mitra rencana atau biasa disebut simira ini sama seperti produk simpanan/tabungan lainnya. Tabungan ini difokuskan untuk meringankan rencana yang akan dilaksanakan di kedepannya. Adapun sebagai berikut:

a) SIMIRA tabungan program Walimah

Tabungan program walimah ini merupakan jenis tabungan berakadkan *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah perseorangan Tabungan bisa dilakukan mulai sebesar Rp.10.000 per hari. Tabungan ini

bertujuan agar rencana yang akan datang dapat terwujud dengan mudah

b) SIMIRA tabungan program Qurban

Sama seperti program walimah, tabungan program qurban ini merupakan jenis tabungan berakadkan *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah perseorangan Tabungan bisa dilakukan mulai sebesar Rp.10.000 per hari. Dan dapat diambil menjelang idul adha/ menjelang qurban. Tabungan ini bertujuan agar rencana yang akan datang dapat terwujud dengan mudah.

c) SIMIRA tabungan program Hari raya

Sama seperti program walimah, tabungan program qurban ini merupakan jenis tabungan berakadkan *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah perseorangan Tabungan bisa dilakukan mulai sebesar Rp.10.000 per hari. Dan dapat diambil menjelang idul adha/ menjelang qurban. Tabungan ini bertujuan agar rencana yang akan datang dapat terwujud dengan mudah.

d) SIMIRA tabungan Haji dan Umroh

Sama seperti program walimah, tabungan program qurban ini merupakan jenis tabungan berakadkan *wadi'ah* (titipan). Tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah perseorangan Tabungan bisa dilakukan mulai sebesar

Rp.30.000 per hari.. Tabungan ini bertujuan agar rencana yang akan datang dapat terwujud dengan ringan tanpa pinjaman.

B. Data

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi tugas utama yang paling penting dalam manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk kedalam organisasi adalah orang yang tepat, Adapun proses rekrutmen dan seleksi menurut Erlin selaku Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera sebagai berikut:

Pada saat poses perekrutan kita mengecek semua data diri atau berkas dari calon karyawan pengalaman bekerja pun bermacam-macam, ada yang *fresh graduate*, ada yang lulusan SMA, yang bekerja sebelumnya bekerja pun ada, dan memeng latar belakang pendidikannya pun ber macam-macam tidak semua dari perbankan atau ekonomi syariah. Semua kita tampung dahulu dan semua berkas yang sesuai dengan kriteria akan diserahkan ke pimpinan.²

Selain itu,adapun untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas berdasarkan wawancara dengan Erlin sebagai berikut:

Untuk perekrutan yang nantinya disesuaikan dengan kebutuhan. jadi rekrutmen dilaksanakan setelah pertimbangan oleh pihak kami, akan adanya penambahan karyawan baru. Untuk jalur

² Erlin Widyaningsih, *Wawancara*, 23 September 2020.

eksternal dilakukan secara terbuka untuk siapa saja bisa mulai dari lulusan SMA nanti kita akan pertimbangkan dengan posisi yang ada, meskipun itu nanti akan memakan waktu yang cukup lama, dan karena kita juga benar-benar mencari karyawan yang mau seirus bekerja, selain itu kita juga menerapkan protokol kesehatan yang ada. Dan untuk seleksi juga ada kriterianya yang pertama harus memenuhi kriteria secara umum,. Tapi nanti kita juga mempunyai kriteria khusus/tertentu,³

Dalam proses rekrutmen dan seleksi yang harus diikuti oleh calon karyawan yang telah dilakukan pada HRD antara lain sebagai berikut:

- a. Surat Lamaran
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Fotokopi ijazah terakhir/surat keterangan lulus
- d. Fotokopi transkrip nilai
- e. Pas photo

2. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini dilakukan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo ini berusaha lebih menekankan pada pengetahuan agama, berdasarkan wawancara dengan Erlin sebagai berikut:

Untuk tahapan pelaksanaan ini kita melakukan tes nya dengan detail, mulai dari tes tertulis sampai praktik ibadah. poin praktik ibadah ini termasuk yang sangat penting, karena kalau pengetahuan ibadahnya kurang, pasti pengetahuan agamanya pun juga kurang, dan itu bisa dilihat saat tes berlangsung, kadang ada yang nilai tes

³ Erlin Widyaningsih, *Wawancara*, 23 September 2020.

lain tinggi dan bisa menolong nilai tes agama yang kurang, dan sebaliknya. Kami pun berupaya untuk selalu mendapatkan yang berkualitas.

Upaya dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria harus didukung penuh oleh semua golongan/jabatan, agar dapat mensukseskan jalannya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, berdasarkan hasil wawancara dengan Erlin sebagai berikut:

Dari pihak kami menginginkan calon karyawan yang bekerja dengan kami nanti benar-benar mau bekerja dengan seirus dan giat, yang jelas kita melaksanakan perekrutan dan seleksi tidak terburu-buru dan akan menyeleksi satu persatu, meskipun sudah ada kekosongan jabatan/posisi tapi masih bisa diatasi, selain itu juga mengingat bahwa dalam pandemi saat ini tidak bisa memasukkan calon karyawan secara bersamaan (berkerumunan) jadi kami sangat berupaya dengan pelaksanaan ini nanti berjalan dengan lebih selektif dan ada tambahan seleksi agar kualitas karyawan lebih meningkat.⁴

Terdapat tahapan dalam penyeleksian yang dilakukan oleh BPRS yaitu seleksi administrasi, seleksi tertulis (psikotes) dan seleksi tidak tertulis (tes Kesehatan dan wawancara). Apabila calon karyawan telah lolos seleksi administrasi maka (rekrutmen internal) langsung melakukan pemeriksaan psikologi dan wawancara. Sedangkan rekrutmen eksternal apabila telah lolos administrasi maka selanjutnya akan mengikuti tes tertulis, tes ibadah, dan diakhiri dengan wawancara. Selanjutnya pada penilaian seleksi ini dua jenis penilaian yang

⁴ Erlin, *Wawancara*, 23 September 2020

dikhususkan untuk masing-masing jalur, yakni internal dan eksternal. Penilaian jalur rekrutmen internal yakni penilaian prestasi kerja dan potensi di perusahaan tersebut serta jenjang pendidikan, penilaian dilakukan oleh atasan langsung. Sedangkan untuk jalur rekrutmen eksternal, penilaiannya adalah kelengkapan berkas lamaran, pendidikan dan hasil dari berbagai macam tes dan wawancara

3. Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera

Seperti pada pokok permasalahan yang ada bahwa kurangnya pengetahuan syariah pada karyawan BPRS. Selain itu beberapa calon karyawan dan karyawan yang kurang cocok atas jabatannya. Dampak dari kurangnya pemahaman dalam suatu kinerja menurut Erlin dinyatakan dalam wawancara sebagai berikut:

Beberapa bulan yang lalu beberapa karyawan yang mengundurkan diri, dengan alasan yang berbeda-beda, yang membuat beberapa pekerjaan terhenti dan kurang berjalan dengan baik, meskipun dapat diatasi dengan karyawan yang lain akan tetapi pekerjaan yang biasanya dilakukan dua orang kini satu orang melakukan dua pekerjaan, ini yang menghambat laju kerja kantor.

BPRS juga berusaha meminimalisir karyawan yang *resign* dengan melakukan pengenalan tempat kerja/posisi calon karyawan hal ini dilakukan mengingat bahwa lamaran yang masuk tidak sebanyak bank-bank besar lainnya, oleh karena itu tidak banyak persaingan antara calon karyawan satu dengan karyawan lainnya. Sebelum berlanjut lebih jauh calon pelamar dikenalkan dengan posisi yang akan ditempati hal

ini dilakukan agar calon karyawan lebih mengerti dan dapat memantapkan diri, selain itu agar calon karyawan memiliki bayangan serta kemampuan yang maksimal dalam bekerja

C. Analisa

1. Analisis Rekrutmen Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Dari wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa realitas yang ditemui terkait sistem rekrutmen dan seleksi yakni terdapat beberapa karyawan yang tidak berasal atau berlatar pendidikan perbankan syariah/syariah, serta terdapat karyawan yang sebelumnya bekerja pada perbankan konvensional, hal ini yang membuat kurangnya pemahaman/pengetahuan karyawan dalam sistem perbankan syariah. Selain itu, terdapat perbedaan untuk prosedur rekrutmen internal dan eksternal. Diadakannya rekrutmen karyawan yang baru diharapkan mendapatkan karyawan yang mempunyai keahlian dan profesional dalam bekerja sehingga dapat memperoleh kesuksesan dalam bersaing, selain itu terdapat perbedaan jalur dalam proses rekrutmen yang telah dijalankan oleh perencanaan MSDM.

Oleh karena itu, BPRS seharusnya lebih mengutamakan calon karyawan yang berlatar pendidikan perbankan syariah serta mengedepankan calon karyawan yang telah berpengalaman kerja di bidang perbankan syariah.

Terdapat perbedaan prosedur rekrutmen ini ditentukan dengan asal rekrutmen yang digunakan. Untuk rekrutmen eksternal lebih ketat dalam proses penerimaan maupun seleksi dibandingkan dengan rekrutmen internal, dikarenakan karyawan internal lebih teruji dibandingkan eksternal sebab mereka telah menjadi bagian dari BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Terdapat persyaratan umum yakni meliputi:

- b. . WNI, Laki-laki/Perempuan, belum menikah
- c. Berpenampilan menarik, rapi dan ramah
- d. Bersedia ditempatkan sesuai posisi yang dibutuhkan
- e. Tidak sedang menjalani ikatan dinas dengan instansi lain.

2. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dalam melakukan seleksi menggunakan cara bertahap (*Successive Hurdles Selection Approach*) atau bisa disebut dengan sistem gugur pada setiap tahapannya, pada setiap tahapan yang telah dilalui oleh calon karyawan ditemukan bahwa masih terdapat calon karyawan yang mendapat nilai kurang dalam bidang agama/ibadah, dapat disimpulkan bahwa terdapat calon karyawan masih kurang dalam pengetahuan agama, hal ini juga memicu kurang optimalnya kerja karyawan di BPRS tersebut.

Successive Hurdles Selection Approach, hal ini dilakukan agar lebih efisien dalam berbagai segi biaya maupun waktu, dan juga lebih fokus dalam melihat potensi calon karyawan setiap tahapan seleksi, dengan begitu BPRS MMS Ponorogo seharusnya juga mementingkan pengetahuan agama yang lebih mendalam bagi calon karyawannya.

Tahapan seleksi yang dilakukan BPRS MMS Ponorogo, mulai dari mengisi lamaran, mengecek latar belakang pelamar, melakukan pemeriksaan medis (apabila diperlukan) lalu melakukan tes-tes/praktik ibadah lalu diakhiri dengan wawancara.

Selain itu terdapat kelemahan dalam kebijakan rekrutmen dan seleksi BPRS yaitu untuk saat rekrutmen berlangsung maka akan ada perpindahan dan penambahan karyawan, unit kerja yang ditinggalkan karyawan tersebut akan terjadi masalah dan tidak optimalnya pekerjaan satu dengan yang lainnya. Meskipun tidak memakan biaya yang banyak, rekrutmen eksternal cukup memakan waktu yang lama antara mendapatkan karyawan hingga tahapan seleksi.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pada kebijakan seleksi ini, kesehatan calon karyawan wajib diperhatikan, apabila karyawan memiliki riwayat penyakit kronis atau dapat menular pada karyawan yang lainnya maka perusahaan dapat mengantisipasi atau bahkan mencegah. Oleh karena itu pentingnya cek kesehatan dalam sebuah seleksi. Selain cek

kesehatan, pentingnya mencari karyawan yang sesuai dengan apa yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini harus dilakukan mengingat terdapat ke tidak sesuaian calon karyawan pada seleksi sebelumnya, apabila calon karyawan yang dicari tidak ditemukan maka perusahaan dapat memilih/mendapatkan pelamar yang hampir sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang mendekati baik dari pengetahuan dan keahliannya

3. Analisis Dampak Hasil Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera

Dapat disimpulkan bahwa dengan rekrutmen dan seleksi ini menunjukkan bahwa BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo ingin meningkatkan kualitas dan memperbaiki kekurangan yang ada pada karyawannya. Kinerja yang buruk akan mengakibatkan ketidakefektifan dalam berjalannya suatu perusahaan.

Dengan kinerja yang lebih baik dibantu dengan pengetahuan/pendidikan karyawan maka akan tercipta SDM dengan kualitas yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Veitza Rivai bahwa, kesuksesan maupun kegagalan suatu perusahaan tidak lepas dari pengelolaan SDM. Oleh karena itu, modal terpenting dalam perusahaan bukan uang atau teknologi yang canggih, melainkan SDM yang *Qualified* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Human Capital*

Usaha menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan sesuai kebutuhan maka proses seleksi harus dikerjakan dengan

sangat selektif dan optimal dan didukung oleh tenaga ahli dan berpengalaman, hal ini harus sesuai dengan syariat Islam yaitu dengan mengedepankan akidah dan kejujuran serta bekerja dengan professional. Karyawan yang paham akan syariat Islam pasti akan berpegang teguh dengan menjadi pribadi yang ulet dan rajin pada saat bekerja



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja kelembagaan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kurangnya kinerja karyawan yang kurang optimal disebabkan banyaknya karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah.
- b. Selain itu, terdapat beberapa karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang berasal dari perbankan konvensional, hal ini akan menghambat kegiatan operasional yang ada di BPRS apabila karyawan tersebut kurang berpengalaman dalam ruang lingkup syariah.
- c. Seleksi calon karyawan yang dilakukan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dilakukan seperti pada umumnya, akan tetapi terdapat tambahan khusus seleksi praktik ibadah karena BPR ini berbasis syariah (sesuai hukum Islam).

B. Saran

1. Bagi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

- a. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo seharusnya lebih mengutamakan yang berlatar pendidikan sesuai dengan posisi atau lebih tepatnya pendidikan perbankan syariah, dan yang jelas memahami unsur-unsur syariah di dalamnya.
- b. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo seharusnya juga lebih fokus dan mengutamakan calon karyawan yang telah berpengalaman di perbankan syariah, hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di BPRS MMS Ponorogo agar kedepannya lebih maju.
- c. Dengan meningkatkan kualitas SDM pada awal rekrutmen dan seleksi akan meminimalisir dampak buruk terhadap kinerja di perusahaan tersebut

2. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar penelitian ini bisa lebih dikembangkan lagi dengan lebih mendalam. Selain itu juga dapat menggunakan cara analisis yang lain ataupun dengan analisis SWOT.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)
- Arikunto, Suharsimi, 'Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik', *Jakarta: Rineka Cipta*, 2006
- Damanuri, Aji, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010)
- Gunawan, Imam, 'Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik', *Jakarta: Bumi Aksara*, 2014
- Hakim, Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012)
- Hamdan, Umar, and Andi Wijaya, 'Analisa Komparatif Resiko Keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Konvensional Dan BPR Syariah', *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 2006
- Hani, Hadndoko Tani, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2012)
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, *Jakarta: Bumi Aksara*, 2009
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Kriyantono, Rachmat, *Metodologi Riset Komunikasi: Distorsi Contoh Praktis Riset Media* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Leksono, Sony, *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi: Dari Metodologi Ke Metodologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jakarta: PT.Bumi Aksara*, 2012
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994)
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. XI. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*, 2018
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011)

- RI, Departemen, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia* (Kudus: Menara Kudus, 2006)
- Rivai, Veithzal, *Islam Human Capital* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- Schuler, Randal S, and Susan E Jackson, *Strategic Theory Research*, ed. by Oxloard Bladwell, 1997
- Shin, Abu, and Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Koemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006)
- Simamora, and Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3rd edn (Yogyakarta: YKPN, 2004)
- Slamet Rusydiana, Aam, 'Prediksi Pertumbuhan Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2020 Dengan Quantitative Methods', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2019
- Slamet, Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1995)
- Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', *Ke-26*, 2018
- Teguh, Sulistiyani Ambar, and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, 2nd edn (Jakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Tjatjuk, Darsono P Sisiwandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Conculting, 2011)
- Umar, Husein, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003)
- Wilson, Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)

JURNAL DAN SKRIPSI

- Afrianto, Endra Yuafanedi. Strategi Pengembangan SDM Dengan Pola Komunikasi Efektif dalam Menjadikan Konsep. Malang Smart city, 146. Universitas Brawijaya, 2017.
- Anwar, Moch. Chairil dan Catur, Meinarni. Analisis SWOT pada Strategi Bisnis dalam Kompetensi Pasar. JSI UIN Syarif Hidayatullah, 2012.
- Devira, Pusparani, 'Analisis Proses Pelaksaaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung

- Banyuwangi)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2018
- Eko, Pratiwi Rahmadani. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen seleksi dan penempatan terhadap Mutu pada PT BPRS Mitra Agro Bandar Lampung. Skripsi, UIN Raden Intan Lampung 2018.
- Hosan, Stelly, 'Analisis Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya', *Agora*, 2.2 (2014)
- Mardiah, Nila, 'Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam', *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1.2 (2016), 223–35
- Sakban, Sakban, Ifnaldi Nurmal, and Rifanto Bin Ridwan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Administration and Educational Management*
- Tho'in, Muhammad. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi: STIE AAS Surakarta*, 2016
- Wahyuningrum, Farida. *Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri KC Semarang* Karya Ilmiah: IAIN Salatiga, 2015.
- Yullyanti, Ellyta, 'Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai', 2009
- Yusuf, Burhanuddin, 'Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach', *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*,



