



**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS
STANDAR KUALIFIKASI DI BANK SYARIAH MANDIRI
KCP CIRENDEU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah**

Disusun Oleh:

Nama : Lika Syafaatul Wakhidda

NPM : 2014570073

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1440 H/2018 M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS STANDAR KUALIFIKASI DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP CIRENDEU**" yang disusun oleh **Lika Syafaatul Wakhidha**, Nomor Pokok Mahasiswa/i:2014570073 Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta .

Jakarta,20 Agustus 2018

Dosen Pembimbing



(Dina Febriani, SE., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

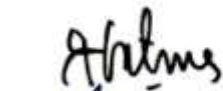




Skripsi yang berjudul: **STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS STANDAR KUALIFIKASI DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP CIRENDEU**, disusun oleh: **Lika Syafaatul Wakhidda**, Nomor Pokok Mahasiswa: **2014570073**. Telah diujikan pada hari/tanggal: **14 September 2018** telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (*Munaqasyah*) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H</u> Ketua		20/9 2018
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Sekretaris		20/9 2018
<u>Dina Febriani, SE, MM</u> Dosen Pembimbing		20/9 2018
<u>Nurhidayat, S.Ag., MM</u> Anggota Penguji I		20/9 2018
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Anggota Penguji II		20/9 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lika Syafaatul Wakhidha
NPM : 2014570073
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Agama Islam
Judul Skripsi : Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar

Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 14 September 2018

Yang Menyatakan



Lika Syafaatul Wakhidha

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah
Skripsi, Agustus 2018

Lika Syafaatul Wakhidda

2014570073

Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh
VII+66 halaman+24 lampiran

ABSTRAK

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) akan memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan hidup perusahaan dengan menggunakan strategi yang tepat dalam merekrut calon karyawan untuk mengisi jabatan yang lowong di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi rekrutmen yang digunakan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh sesuai dengan visi dan misi Bank Syariah Mandiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus wawancara dan dokumentasi, dengan tujuan agar ditemukan data yang nyata sesuai dengan kondisi yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan strategi rekrutmen yang digunakan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh yaitu menggunakan dua metode. Yaitu metode terbuka dan tertutup. Sejalan dengan misi Bank Syariah Mandiri untuk Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh sendiri dalam merekrut calon karyawan tidak ada jadwal khusus karena Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh menetapkan dengan menentukan kualifikasi SDM untuk mengisi posisi jabatan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan.

Kata Kunci: *“Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh*

MOTTO

“Semangat berusaha dibalut dengan doa. Biar Hidup Sederhana tetap Alhamdulillah.”

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- Orang tuaku
- Adik-adikku
- Embah-embah di Surabaya
- Saudara besarku di Surabaya
- Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh”** ini sesuai dengan waktu yang ditentukan .

Shalawat serta salam tak lupa penulis do'akan semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, dan segenap Kaum Muslimin yang telah bersumpah Ikrar setia membela dan menegakan Risalahnya.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata Satu (S.1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2018.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis di dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu paa kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Nurhidayat, S.Ag., M.M., selaku Kepala Prodi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Ibu Dina Febriani, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis melaksanakan Penulisan Skripsi.

5. Orangtua yang selalu mendukung baik moril maupun materil serta doanya dan Adik-adikku yang selalu mendukung selama kegiatan perkuliahan sampai akhir ini.
6. Saudara dan keluarga besarku di Surabaya yang selalu memberi semangat serta mendoakan.
7. Teman seperjuangan MPS dan terutama teman MPS Kelas C angkatan 2014 yang selalu membantu dan bekerja sama selama kegiatan kuliah berlangsung hingga akhir masa kuliah ini.
8. Teman Terdekat yang tidak bosan mendoakan dan mendukung selama kegiatan kuliah.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi serta masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 14 September 2018

(Lika Syafaatul Wakhidda)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah	7
C. PembatasanMasalah	7
D. PerumusanMasalah	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Pengertian Strategi	11
2. Langkah-langkah Proses Strategi.....	12
3. Pengertian Rekrutmen	17
4. Tujuan Rekrutmen.....	20
5. Sumber- sumber Rekrutmen.	21
6. Pandangan Islam tentang Rekrutmen Karyawan.	28
B. Penelitian Terdahulu.	30
C. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian.	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36

C. Metode dan Jenis Penelitian.....	36
D. Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Metode Analisis Data.....	40

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	41
1. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri.	41
2. Produk-produk Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.	43
a) Penghimpunan.....	44
b) Pembiayaan.	48
c) Jasa.....	50
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.	52
B. Hasil Penelitian.	53
1. Proses Rekrutmen Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.	53
2. Strategi Rekrutmen Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.	56
a) Metode Rekrutmen.....	56
b) Sumber Rekrutmen.	57
3. Persyaratan Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.....	59
a) Kemampuan Membaca Al-Quran.	59
b) Pengetahuan Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah.....	60
c) Organisasi.	62
4. Kendala Rekrutmen Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.	64
B. Saran.	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Riwayat Hidup
2. Surat Keterangan Penelitian
3. Surat Jawaban Penelitian
4. Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara
5. Dokumentasi
6. Contoh Form Lamaran Kerja
7. Lembar Konsultasi Penulisan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri perbankan syariah, diperlukan SDM yang mampu menjalankan bisnis dengan baik. Seiring dengan perkembangan Bank Syariah yang semakin meluas dan berkembang setiap tahunnya maka pertumbuhan Perbankan Syariah yang bagus haruslah diseimbangi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan berkualitas. Pertumbuhan ekonomi yang pesat tersebut melahirkan berbagai tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah tidak didukungnya pertumbuhan ekonomi syariah oleh peningkatan jumlah SDM syariah yang profesional sehingga menimbulkan *human resource supply gap* baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.¹

Perkembangan perbankan syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang didirikan pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada tahun 1992. Beroperasinya BMI berdasarkan UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan. UU ini lalu diamandemen dengan UU No.10 tahun 1998. Pada tahun 2008, UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah ini

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

diberlakukan. UU No.21 ini adalah UU khusus yang mengatur perbankan syariah.²

Undang-undang tersebut menjadikan peluang kepada Bank Konvensional untuk melakukan kegiatan usaha berdasarkan pada prinsip syariah. Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan Dhani Gunawan Idhat mengatakan pada Sabtu 21 November 2015, dalam harian tempo setidaknya ada 7 permasalahan yang dihadapi oleh bank syariah saat ini, diantaranya permasalahan sumber daya manusia di perbankan syariah itu sendiri. Karena banyak sumber daya manusia yang handal serta berkualitas bergabung ke bank konvensional, sedangkan yang bergabung dengan bank syariah sangat sedikit. Sehingga rata-rata sumber daya manusia di bank syariah kurang memiliki kemampuan dalam memodifikasi produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah juga menjadi permasalahan tersendiri ditambah lagi dengan ketidakmampuan dalam kesyariahan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip.³ Sebagai entitas bisnis yang berorientasi pada *profit*, bank syariah dituntut untuk tidak hanya mencari keuntungan semata (*profit oriented*) tanpa mempertimbangkan fungsi dan tujuannya sebagai sebuah entitas bisnis syariah yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah (*maqasid syari'ah*). Sebagai lembaga intermediasi, bank syariah ikut berperan dalam penyaluran dana masyarakat dan

² Abdul Rasyid, *Hukum Perbankan Syariah Di Indonesia Business Law*, (<http://business-law.binus.ac.id>, accessed on Juni 02, 2015).

³ *Tempo.Co*, 22 November 2015. Diakses di <https://bisnis.tempo.co/read/721104/ini-7-masalah-bank-syariah>, Diakses pada tanggal 17 Mei 2018.

menyalurkan kepada sektor riil dengan menawarkan produk yang sesuai dengan syariah.⁴

Perkembangan bank syariah yang pesat sekarang ini tidaklah tanpa tantangan. Jumlah bank syariah dan lembaga syariah yang tumbuh pesat memerlukan adanya keseimbangan jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah. Hal ini yang menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia harus segera ditangani karena SDM merupakan bagian strategis, yang penting dalam pengembangan perbankan syariah di masa depan. Untuk itu dengan berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM juga untuk mengelola unsur secara baik agar diperoleh yang puas akan pekerjaannya.⁵

Manajemen SDM merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam mengelola SDM yang tepat, salah satunya adalah menemukan dan menarik para pelamar yang akan dipekerjakan dalam organisasi perusahaan. Strategi atau cara yang digunakan perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Contohnya saja dilihat dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu

⁴ Faculty of Economics and Business UIN JAKARTA, *Esensi : Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6 No.2, Oktober 2016, hlm.152.

⁵ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 62.

cara mencari Sumber Daya yang berkualitas yaitu melalui Rekrutmen. Disetiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda, adapun tujuan perusahaan yang utama dari proses rekrutmen yaitu untuk mendapatkan orang yang berkualitas baik untuk ditempatkan pada suatu kedudukan, jabatan tertentu yang tepat dalam mencapai tujuan utama di suatu perusahaan. Karena berbagai langkah yang diambil dalam proses ini yaitu bertujuan agar orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan dengan waktu yang lama. Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan mencapai produktivitas perusahaan dengan maksimal.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah two factors theory yang dikemukakan oleh Herzberg, teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok *satisfies* dan *dissatisfies (hygiene factors)*.⁶ Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan

⁶ Sondang P Siagian, MPA. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) Cet, ke-14, hlm.83

menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi. Ajaran islam juga termasuk dalam ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi. Hal ini dinyatakan dalam surat ash-Shaff:4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مَّرصُومٌ

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (ash-Shaff:4)*⁷

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) akan memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan salah dalam merekrut calon tenaga kerja, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, yaitu kegagalan dalam usaha. Tetapi jika perusahaan tepat dalam merekrut tenaga kerja, maka dampak yang diperoleh adalah kemajuan dalam usaha. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan latihan kerja itu sendiri telah menyita waktu, biaya, tenaga, tetapi juga dalam menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dengan orang-orang disekitarnya. Oleh karena itu, strategi rekrutmen sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan.⁸

⁷ Malayu,S,P.Hasibuan, "Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah", (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2011), hlm. 100.

⁸ Ibid, hlm. 223

Sebenarnya sumber daya manusia syariah sangat berpengaruh dalam suatu bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah untuk mencapai tujuannya. Karena majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal yang memadainya namun tanpa sumber daya manusia sebagai penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik dan untuk itu pula harus disiapkan sedini mungkin.⁹

Berdasarkan uraian diatas, telah kita ketahui bahwa banyak bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah di Indonesia sekarang ini perlu adanya keseimbangan terhadap sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas, kinerja, dan prestasi. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS STANDAR KUALIFIKASI DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP CIRENDEU”**.

⁹ H. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 8.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah, berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah, maka pada skripsi ini penulis hanya difokuskan pada Cara Strategi dalam Merekrut Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu.

2. Sub Fokus Penelitian

Adapun subfokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Strategi yang digunakan perusahaan dalam merekrutmen SDM untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.
2. Metode yang digunakan perusahaan dalam merekrut SDM untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.
3. Proses dalam merekrut karyawan di perusahaan yang membuka jabatan lowong.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian perumusan masalah yaitu, Bagaimana strategi rekrutmen karyawan yang digunakan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat lebih memahami dan menambah pengetahuan terhadap sistem rekrutmen tenaga kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu sudah sesuai dengan kualitas tenaga kerja atau belum. Yang kemudian akan sangat berguna bagi penulis dalam menggunakan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah di UMJ dan mempraktekannya di bank-bank syariah yang membutuhkan lulusan perbankan syariah guna membangun bank syariah yang bisa memenuhi keinginan masyarakat.

2. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas dan dapat dijadikan bahan pertimbangan kerja untuk memotivasi serta mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.

3. Bagi Akademis

Dapat menambah pengetahuan dalam memahami sistem ketenaga kerjaan bagi semua yang nantinya juga akan ikut serta dalam sumbangan pemikiran literatur kepustakaan mengenai peluang kerja. Serta dalam bidang bank syariah khususnya dalam kehidupan kinerja di bank tersebut. Dari hasil penelitian ini

diharapkan Mandiri Syariah KCP Cirendeuh dapat lebih memilih kinerja yang lebih berkualitas dan berprestasi.

4. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuan terhadap Bank Syariah Mandiri di Indonesia, dan menambah pengetahuan tentang Bank Syariah Mandiri.

E. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami proses dan alur pemikiran dalam penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan dan batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, kerangka konseptual, metodologi penelitian, serta penelitian terdahulu.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teoritis yang terdiri dari pengertian strategi dan tahapannya, langkah-langkah proses strategi, pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen. Pandangan islam tentang rekrutmen karyawan. Tinjauan (*review*) kajian terdahulu dan Kerangka berfikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Memaparkan tentang metodologi penelitian yang digunakan. Yaitu dengan menjelaskan tujuan penelitian, tempat penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulandata, dan teknik penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, serta hasil dari pengumpulan data.

BAB V : PENUTUP

Meliputi dari kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Strategi

kata "strategi" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu, stra-te-gi, stratégi ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa(-bangsa) untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu di perang dan damai, ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh di perang, di kondisi yg menguntungkan: sbg komandan ia memang menguasai betul -- seorang perwira di medan perang.¹⁰ Dari segi etimologi, strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "strategos" yang berarti suatu cara untuk memenangkan pertempuran. Hal tersebut dikarenakan pada awalnya konsep strategi pertama kali digunakan di dalam dunia militer yang dimaknai sebagai berbagai cara yang digunakan oleh panglima perang untuk mengalahkan musuh dalam suatu peperangan (*war*). Dalam perkembangannya, strategi tidak lagi hanya dipahami sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan (*ways to achieve goals*) melainkan mencakup pola penentuan berbagai tujuan itu sendiri.¹¹

¹⁰ <http://kbbi.co.id/arti-kata/strategi>

¹¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 78.

Secara istilah, strategi adalah proses penentuan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.¹²

Menurut AM. Sudirman, strategi adalah proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilihan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.¹³

Dapat disimpulkan bahwa pengertian strategi menurut penulis adalah rencana jangka panjang suatu lembaga atau perusahaan bagaimana perusahaan untuk menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dalam mempertahankan keutuhan lembaga atau perusahaan.

2. Langkah-langkah Proses Strategi

Proses strategi pada dasarnya meliputi tiga langkah utama yang saling berkaitan. Pertama perumusan strategi (*Strategy Formulation*), Kedua (*Strategy Implementation*), Implementasi bertumpu pada alokasi dan perorganisasian sumber daya manusia (SDM) yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang

¹² George Stener, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, ter. Agus Dharma (PT. Gelora Aksara Pratama 1997), hlm.41.

¹³ Sardiman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Pronahallindo,t.t), hlm. 58.

dijalankan berikut budaya perusahaan, Ketiga evaluasi strategi (*Strategy Control*).¹⁴

Adapun langkah proses strategi meliputi :

a) Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan, kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektivitas menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.¹⁵

Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam suatu proses kegiatan. Konsep strategi dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda : pertama dari perspektif mengenai apa yang hendak dilakukan oleh sebuah organisasi dan kedua, dari apa yang sesungguhnya dilakukan oleh sebuah organisasi, apakah tindakan sejak semula dimaksud atau tidak.¹⁶

Dari perspektif pertama strategi diberi batasan sebagai “program yang luas untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan misinya”. Kata program dalam definisi ini berarti peran aktif, sadar dan rasional yang

¹⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2003), hlm.15.

¹⁵ Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm.15.

¹⁶ Stooner. Freeman, *Manajemen jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm.302.

dimainkan oleh manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Dari perspektif kedua, strategi adalah “pola tanggapan organisasi yang sekali-kali dilakukan terhadap lingkungan”. Dalam definisi ini setiap organisasi mempunyai strategi meskipun tidak harus efektif sekalipun itu tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Artinya, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya yang dapat diamati dan dijelaskan. Pandangan seperti ini mencakup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan jika ada kebutuhan itu. Perumusan sebuah strategi yang dilakukan secara aktif dikenal sebagai perencanaan strategic/lebih mutakhir, manajemen strategi.¹⁷

b) Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

Setelah implementasi ditentukan, maka strategi harus dipadukan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Strategi yang paling canggih dan kreatif sekalipun tidak dapat menguntungkan organisasi kecuali bila dilaksanakan implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan perorganisasian sumber daya manusia yang di tampilkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme

¹⁷ *Ibid*, hlm.304.

kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan dan organisasi.¹⁸

c) Penetapan Struktur Organisasi

Alferd Chandler menyimpulkan bahwa struktur organisasi mengikuti dan mencerminkan pertumbuhan strategi organisasi. Organisasi melewati tiga tahap perkembangan: bergerak dari satu struktur unit, menjadi struktur fungsional dan satu pembuat kewirausahaan.¹⁹

Struktur organisasi menunjukkan kerangka organisasi dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan serta ukuran satuan kerja.²⁰

d) Mekanisme Kepemimpinan

Dalam konteks manajemen strategi, kepemimpinan strategi adalah kemampuan dalam mengantisipasi setiap permasalahan yang terjadi, memiliki visi, mampu mempertahankan fleksibilitas organisasi dan dapat

¹⁸ Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Persepektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), hlm.9.

¹⁹ Stooner. Freman, *op cit*, hlm.288.

²⁰ Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *op cit*, hlm.9-10

memberikan atau mendelegasikan kuasa kepada orang lain untuk menciptakan perubahan yang strategis yang perlu.²¹

e) Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah peringkat nilai, keyakinan sikap dan norma bersama yang membentuk tingkah laku dan harapan-harapan dari setiap anggota organisasi dan persoalan apa yang harus menjadi prioritas. Apabila kultur organisasi sejalan dengan strateginya, maka implementasi strategi menjadi lebih baik.²²

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa implementasi strategi dibutuhkan untuk mengaplikasikan strategi. Langkah implementasi strategi sebagian tergantung pada struktur organisasi. Keberhasilan implementasi dapat dihambat oleh kendala-kendala intern lembaga seperti lembaga yang kaku ataupun kultur organisasi yang tidak sesuai. Hal ini dikarenakan kultur organisasi mempengaruhi interaksi internal.

f) Evaluasi Strategi (*Strategy Control*)

Tahapan terakhir dalam strategi adalah evaluasi strategi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi strategi, yaitu:²³

²¹ Amirullah dan Sari Budi Cantika, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Ilmu,2002), Cet Ke 1, hlm.165.

²² Stooner. Freman, *op cit*, hlm.351.

²³ Freed David, *op cit*, hlm.17.

- 1) Meninjau faktor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan faktor faktor internal (berupa kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan faktor eksternal seperti tindakan yang dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi satu hambatan dalam mencapai tujuan, begitu pula dengan faktor internal diantaranya strategi yang tidak efektif ataupun aktivitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pada hasil yang akan dicapai.
- 2) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh). Menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat ke arah penyampaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan dibuktikan, kriteria yang meramalkan hasil lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkan dengan apa yang telah terjadi.
- 3) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana. Dalam mengambil tindakan korektif tidak harus berarti bahwa strategis yang sudah ada akan ditinggalkan atau bahkan strategi baru harus dirumuskan. Tindakan korektif diperlukan bila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan semula atau pencapaian

yang direncanakan, maka disitulah tindakan korektif dibutuhkan.

3. Pengertian Rekrutmen

Dalam kamus bahasa Indonesia Pusat Bahasa, kata rekrut berarti “calon sedadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja. Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang berarti penambahan anggota baru untuk mengisi lowongan pekerjaan.²⁴

Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para perekrut berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta kesekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya mendapatkan pelamar sebanyak banyaknya.

Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Penempatan tenaga kerja harus dapat sesuai keinginan, mampu dalam mengoperasikan segala hal dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih

²⁴ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara.2007) Edisi Revisi. Cet. Ke-10.hlm.33.

baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM.

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

- 1) Menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang
- 2) Memperoleh informasi di pasar tenaga kerja.
- 3) Menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat.
- 4) Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama manajer lini dalam perusahaan.
- 5) Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
- 6) Melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga yang baik yang diterima maupun ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian rekrutmen proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan atau tenaga kerja baru yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan/organisasi.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan, Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk

mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan. Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.²⁵

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas (*qualified*) menjadi lebih besar.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen di informasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.²⁶

²⁵ Rivai Zainal, Viethzal, dkk., " *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan teori ke Praktek* ",(Jakarta: Rajawali Pers,2009), hlm. 39.

²⁶ Ibid,hlm. 40.

4. Tujuan Rekrutmen

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

5. Sumber-sumber Rekrutmen

Agar pencari kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis, dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap.

Berbagai sumber rekrutmen itu antara lain:

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen Internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Untuk melakukan rekrutmen

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

internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah:²⁸

a) Rencana Suksesi

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

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

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

c) Perbantuan pekerja

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

d) Kelompok pekerja

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

e) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan jabatan yang

²⁸ Hadari Namawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 175.

lebih 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, sedangkan pemindahan bersifat horizontal. Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan (rekrutmen internal), yaitu:²⁹

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

Kelemahan-kelemahan sumber internal yaitu :

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

²⁹ Ibid, hlm 177

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan.³⁰

a) Hubungan dan Universitas

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

b) Eksekutif/mencari perusahaan

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

³⁰ Melayu Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) Edissi Revisi, hlm. 42.

c) Agen tenaga kerja

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

d) Rekrutmen dengan advertensi

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

Kebaikan-kebaikan sumber eksternal ini yaitu :

- a) Kewibawaan pejabat relatif baik
- b) Kemungkinan membawa system kerja baru yang baik

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal yaitu:

- a) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
- b) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- c) Waktu penarikan relatif lama
- d) Orientasi dan induksi baru dilakukan
- e) Pergantian (*Turnover*) cenderung akan meningkat
- f) Perilaku dan loyaltasnya belum diketahui.

Kendala-kendala Rekrutmen:

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidaklah sama, tetapi pada umumnya kendala itu meliputi.³¹

a) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

1) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dari kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar yang serius akan semakin banyak sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

2) Kebijakan promosi

Apabila kesempatan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar

³¹ Melayu Hasibuan, *op cit*, hlm.43.

yang serius akan semakin banyak. Sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

3) Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*fulltime*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, harian, atau part time maka pelamar sedikit

4) Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar serius sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak

b) Persyaratan jabatan

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

c) Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.

d) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak para pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

e) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar sedikit.

f) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak.

6. Pandangan Islam tentang Rekrutmen Karyawan

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

berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah di isyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah bersabda:³²

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah saat-saat kehancurannya”. Salah seorang bertanya: “Bagaimana bentuk menyia-nyiakan amanah itu, wahai Rasulullah?” Beliau bersabda: “Apabila urusan itu diserahkan (dipercayakan) kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat-saat kehancurannya”.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa islam sendiri memperbolehkan seorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam Al-Qur’an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

³² Ibn Taimiyah, Al-Siyasah al-Syar’iyyah: *Etika Politik Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2004) hlm.21.

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)³³

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

B. Penelitian Terdahulu

Penulis tidak menemukan adanya judul yang sama pada skripsi terdahulu, akan tetapi penulis menemukan adanya skripsi yang hampir memiliki kesamaan pembahasan dengan skripsi yang penulis buat. Terdapat beberapa penelitian yang dapat menunjang dan membantu untuk menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis diantaranya:

1. Nur Rohmatin, *“Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bri Syariah (Studi Di Bri Syariah Kantor Pusat*

³³ Ibid, hlm.22.

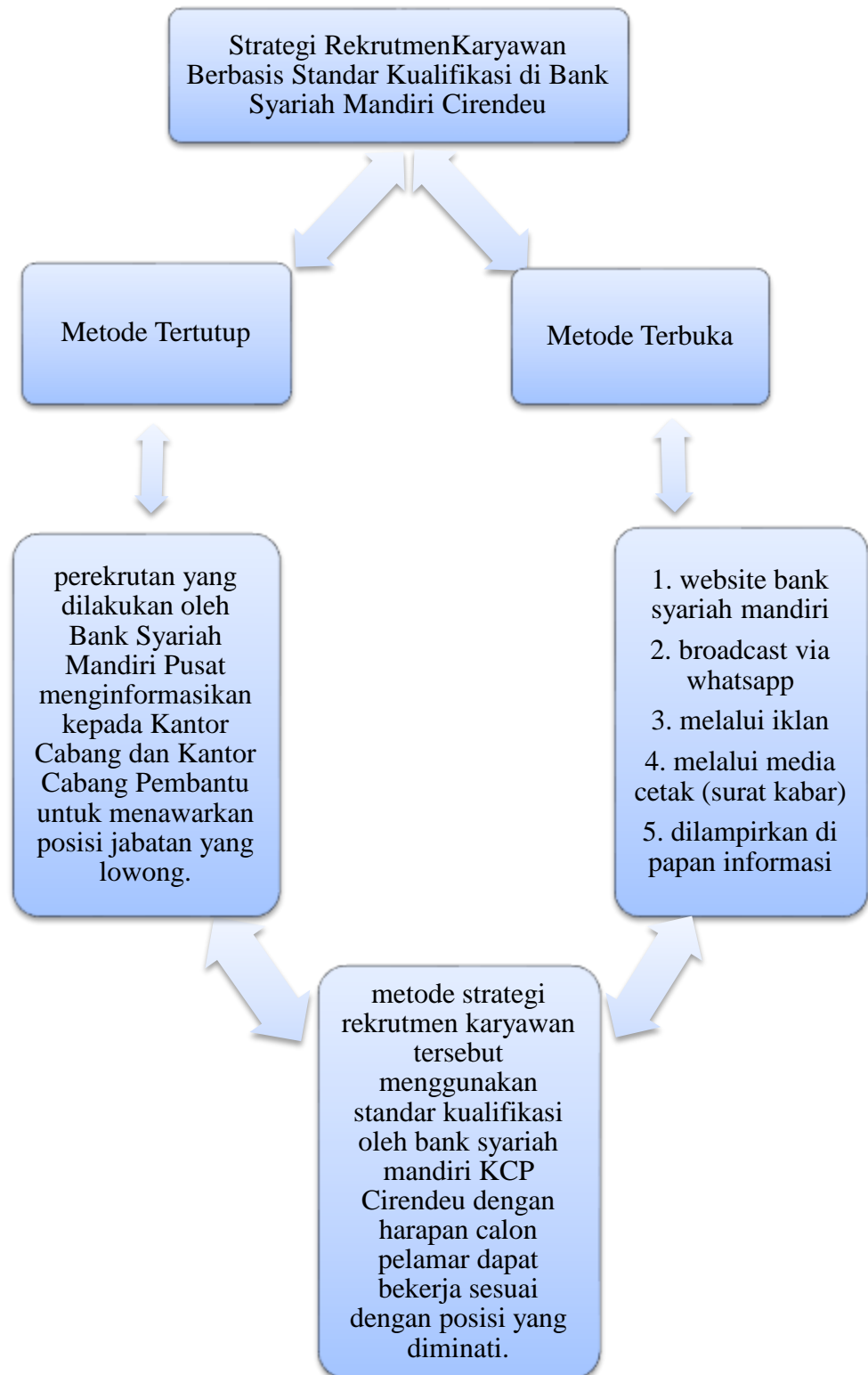
Jakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syariah dan bagaimana praktek-praktek yang diterapkan di BRI Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Objek dalam penelitian ini adalah bank BRI Syariah Kantor Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan divisi Grup Head and policy. Hasil penelitian menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah di antaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, medical check up, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.

2. Rahman, Fathur “*Analisa proses rekrutmen karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang pulo brayan Medan*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan karyawan pada Bank Syariah Mandiri, apakah sudah sesuai dengan yang di tentukan, dengan melihat dari praktek-praktek manajemen yang dilakukan Bank Syariah Mandiri. Peneliti nini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara mendalam selama periode tertentu untuk

menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh bagaimana perekrutan karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Subjek penelitian ini adalah bank yang bergerak dengan system syariah yakni Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Pulo Brayan Medan.

3. Norfalahiyah, Ulyana ”*Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin*”. Penelitian ini dilatarbelakangi dari tingginya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin yang merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam perkembangan Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin. Untuk mencetak sumber daya manusia yang handal tentunya tidak lepas dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sangat selektif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan kualitatif.

C. Kerangka Berpikir



Adanya strategi rekrutmen yang dijalankan pada suatu organisasi dapat menyediakan sumber daya manusia berkualitas. Diharapkan merekrut dalam menerima calon pelamar yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan dalam bidang Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah. Karena masih kurangnya sumber daya manusia yang berlatar belakang Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah di suatu lembaga Perbankan Syariah itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang berlatar belakang syariah sangat berpengaruh dalam suatu bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah untuk mencapai tujuannya. Metode Strategi rekrutmen yang digunakan pada suatu organisasi bisa menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan tertutup.

1) Metode terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas.

2) Metode tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen di informasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja.

Metode tersebut digunakan untuk mempermudah suatu organisasi dalam merekrut calon pelamar sehingga dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan

jenis pekerjaan yang diberikan guna meningkatkan menjadi yang lebih baik.

Sesuai dengan pemikiran diatas, penulis mencoba mengadakan penelitian tentang strategi rekrutmen di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi apa yang digunakan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude dalam rekrutmen karyawan
2. Untuk mengetahui apakah sesuai dengan kompetisi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude yang sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu dalam penelitian ini adalah di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude. Jalanl. Cirendeude Raya No. 29 E, Cirendeude, Ciputat, Tangerang Selatan, Banten.

C. Metode dan Jenis Penelitian Penelitian

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan menggunakan metode deskriptif. Data yang dihasilkan berupa data kualitatif, yang dikembangkan dengan metode deskriptif. Deskriptif menurut pengertian adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Kualitatif adalah penelitian yang berupa

kata-kata atau gambaran bukan angka-angka, walaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang.

Metode penelitian adalah deskriptif-kualitatif yaitu jenis penelitian dengan melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulanyang berlaku secara umum.

Tetapi dalam konteks penelitian, metodologi penelitian “totalitas cara” untuk meneliti dan menemukan kebenaran. Disebut totalitas cara, sebab metodologi tidak hanya mengacu pada penelitian, tetapi juga paradigma, polapikir, metode pengumpulan dan analisis data, sampai dengan penafsiran temuan itu sendiri.³⁴ Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Jadi penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian berdasarkan fakta-fakta atau kejadian yang tidak direkayasa dan penelitian ini menggunakan kata-kata, tulisan-tulisan atau gambaran-gambaran yang sesuai dengan fakta bukan penelitian yang menggunakan angka sebagai penjelasannya.³⁵

³⁴ Danim sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), hlm.51

³⁵ Indri Fajrin, 2016, *Strategi Promosi dalam upaya meningkatkan jumlah nasabah BMT AL-FATH IKMI CIPUTAT*, Universitas Muhammadiyah Jakarta, hlm.36

D. Sumber Data

Adapun data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari wawancara dengan pihak Bank Syariah Mandiri Cirende. Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu maupun lembaga melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak diluar objek penelitian atau instansi terkait. Merupakan data primer yang telah disajikan dalam bentuk table atau diagram. Data ini berbentuk dokumen, dalam hal ini yaitu hasil wawancara mengenai prosedur sistem rekrutmen karyawan di Bank Syariah Mandiri, sedangkan bahan pustaka terdiri dari literatur-literatur kepustakaan yang berkaitan dengan materi judul yang dibahas, baik itu berupa buku, Jurnal, brosur, atau sumber-sumber lain yang relevan dengan pokok permasalahan yang diangkat penulis pada penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan narasumber atau responden. Percakapan yang berlangsung dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁶ Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai Ibu Endah Apriani selaku (*Branch Manager*) Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeu.

Pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk wawancara struktural. Dalam hal ini menulis menanyakan sejumlah pertanyaan terstruktur dan disusun secara terperinci. Teknik atau cara ini penulis lakukan wawancara Branch Manager Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan dan yang dianggap perlu. Penulis mengumpulkan, membaca dan mempelajari berbagai bentuk dan tertulis yang ada

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010), hal. 274.

dilapangan serta data-data lain yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam penelitian.

F. Metode Analisis Data

- 1) Setelah data yang diperoleh terkumpul melalui wawancara, dan dokumentasi, serta informasi dan keterangan yang ditemukan dalam penelitian ini akan menjadi data yang dikemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu teknik analisis data dimana penulis memaparkan semua data yang diperoleh dari hasil temuan secara sistematis, lalu mengklasifikasi untuk kemudian menganalisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan ilmiah.³⁷
- 2) Triangulasi (Data) Triangulasi sumber data adalah pengumpulan data dari beragam sumber yang saling berbeda dengan menggunakan suatu metode yang sama. Misalnya, wawancara. Dalam triangulasi sumber data perlu diperhatikan adanya tiga tipe sumber data yaitu waktu (misalnya: kegiatan harian atau musiman), ruang (misalnya: rumah atau dusun/desa), dan orang. Orang sebagai sumber data juga masih dapat dibedakan ke dalam tiga kategori yaitu agregat (individu-individu sampel terpilih), interaktif (grup kecil, keluarga, kelompok kerja), dan kolektivitas (organisasi, komunitas, masyarakat desa).³⁸

³⁷ Suharsimi Arikunto, *op cit*, hlm.232.

³⁸<https://www.kompasiana.com/mtf3lix5tr/5535a2946ea8347510da42d9.SELASA/penelitian-kualitatif-024-empat-tipe-triangulasi-dalam-pengumpulan-data>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu

a) Sejarah dan Perkembangan Bank Syariah Mandiri

Sejarah Berdirinya Bank Mandiri Syariah (BSM) Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu Bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.³⁹

³⁹ www.syariahmandiri.com

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.⁴⁰

b) Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Visi Bank Syariah Mandiri adalah Bank Syariah Terdepan dan Modern. Maksud dari visi tersebut **Untuk Nasabah** BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan. **Untuk Pegawai** BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional. **Untuk Investor** BSM merupakan Institusi keuangan

⁴⁰ www.syariahmandiri.com

syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

Misi Bank Syariah Mandiri :

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.⁴¹

c) **Produk-Produk Bank Syariah Mandiri**

Bank Syariah Mandiri (BSM) saat ini sudah memiliki beraneka macam produk unggulan, baik yang berupa penghimpun dana, penyalur dana maupun jasa perbankan. Seluruh produk Bank Syariah Mandiri tersebut tentu saja terjamin sepenuhnya dari riba, karena

⁴¹ <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>

seluruh akadnya jelas dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Berikut ini adalah produk Bank Mandiri Syariah KCP Cirendeui:⁴²

a) Produk Penghimpunan Dana Bank Syariah Mandiri⁴³

1) Tabungan

a) Tabungan BSM

Tabungan BSM merupakan tabungan dalam mata uang rupiah yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah. Akad mudharabah muthlaqah adalah akad antara nasabah dan bank dimana nasabah memberikan kekuasaan penuh kepada pihak bank untuk mempergunakan dana milik nasabah untuk usaha yang dianggapnya baik dan menguntungkan. Bank Syariah Mandiri menawarkan bagi hasil yang kompetitif bagi nasabah atas hasil dari usaha tersebut.

b) Tabungan Berencana

Sama dengan Tabungan BSM, BSM Tabungan Berencana ini juga menggunakan prinsip mudharabah muthlaqah. Hanya saja pada tabungan berencana ini Bank Syariah Mandiri memberikan nisbah bagi hasil

⁴² www.syariahmandiri.com

⁴³ www.syariahmandiri.com

berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

c) Tabungan Simpatik

Tabungan simpatik ini menggunakan akad wadiah (titipan) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

d) Tabungan Investa Cendekia

Tabungan investa cendekia ini adalah tabungan berjangka yang ditujukan untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap dan dilengkapi asuransi. Tabungan investa cendekia menggunakan akad mudharabah muthlaqah.

e) Tabungan Dollar

Tabungan Dollar BSM adalah tabungan dalam mata uang dollar amerika (USD) dimana penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan BSM. Tabungan Dollar BSM ini menggunakan akad wadi'ah yad dhamanah (simpanan dijamin), artinya uang yang dititipkan kepada bank dapat dimanfaatkan oleh pihak bank. Apabila dari hasil pemanfaatan tersebut diperoleh keuntungan maka seluruhnya menjadi hak bank.

f) Tabungan Pensiun

Tabungan Pensiun BSM ini merupakan tabungan hasil kerjasama pihak Bank Syariah Mandiri dengan PT Taspen. Tabungan ini dikhususkan untuk pensiunan pegawai negeri di Indonesia dengan menggunakan mata uang rupiah dan akad mudharabah mutlaqah.

g) Tabunganku

TabunganKu atau TabunganKu iB adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tabunganku di Bank Syariah Mandiri menggunakan akad wadhi'ah yad dhamanah

h) Tabungan Mabruur

Tabungan Mabruur adalah tabungan dalam mata uang rupiah dengan akad mudharabah muthlaqah yang diperuntukan untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

i) Tabungan Mabruur Junior

Sama dengan BSM Tabungan Mabruur, hanya saja tabungan ini dikhususkan bagi anak dibawah umur.

2) Giro

Merupakan sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah melalui akad wadiah yad dhamanah.

a) Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang dollar amerika (USD) berdasarkan akad wadiah yad dhamanah.

b) Giro Singapur Dollar

Sebagai sarana penyimpanan dana dalam mata uang dollar singapore (SGD) berdasarkan prinsip akad wadiah yad dhamanah.

c) Giro Euro

Sarana penyimpanan dana dalam bentuk EURO melalui akad wadiah yad dhamanah.

3) Deposito

Merupakan investasi berjangka waktu tertentu dalam bentuk mata uang rupiah yang dikelola sesuai dengan prinsip akad Mudharabah Muthlaqah.

Deposito Valas

Adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam bentuk mata uang dollar (USD) yang sesuai dengan akad Mudharabah Muthlaqah.

a) Produk Pembiayaan Dana Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu.⁴⁴

1) BSM Implan

Adalah pembiayaan konsumen dalam bentuk valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). BSM Implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan. Akad BSM Implan menggunakan akad Wakalah wal Murabahah untuk pembelian barang, sedangkan akad Wakalah wal Ijarah digunakan untuk memperoleh manfaat atas jasa.

2) Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Merupakan pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran dengan akad murabahah, yaitu akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan

⁴⁴ www.syariahmandiri.com

menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

3) Pembiayaan Edukasi BSM

Pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah/ perguruan tinggi/ lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran tahun ajaran/ semester baru berikutnya dengan akad ijarah.

4) Pembiayaan Kepada Pensiunan

Pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan) melalui akad murabahah atau ijarah.

5) Pembiayaan Kepada Koperasi Karyawan untuk Para Anggotanya

Penyaluran pembiayaan kepada/ melalui koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan melalui koperasi karyawan.

6) Pembiayaan Griya BSM

Pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah dengan akad murabahah.

7) Pembiayaan Umrah

Pembiayaan Umrah adalah pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah dengan akad Ijarah.

8) Gadai Emas

Pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

9) Cicil Emas

Fasilitas yang disediakan oleh BSM untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan).

b) Produk Jasa Bank Syariah Mandiri⁴⁵

1) Jasa Produk

- *BSM Card*
- *BSM Sentra Bayar*
- *BSM SMS Banking*

⁴⁵ www.syariahmandiri.com

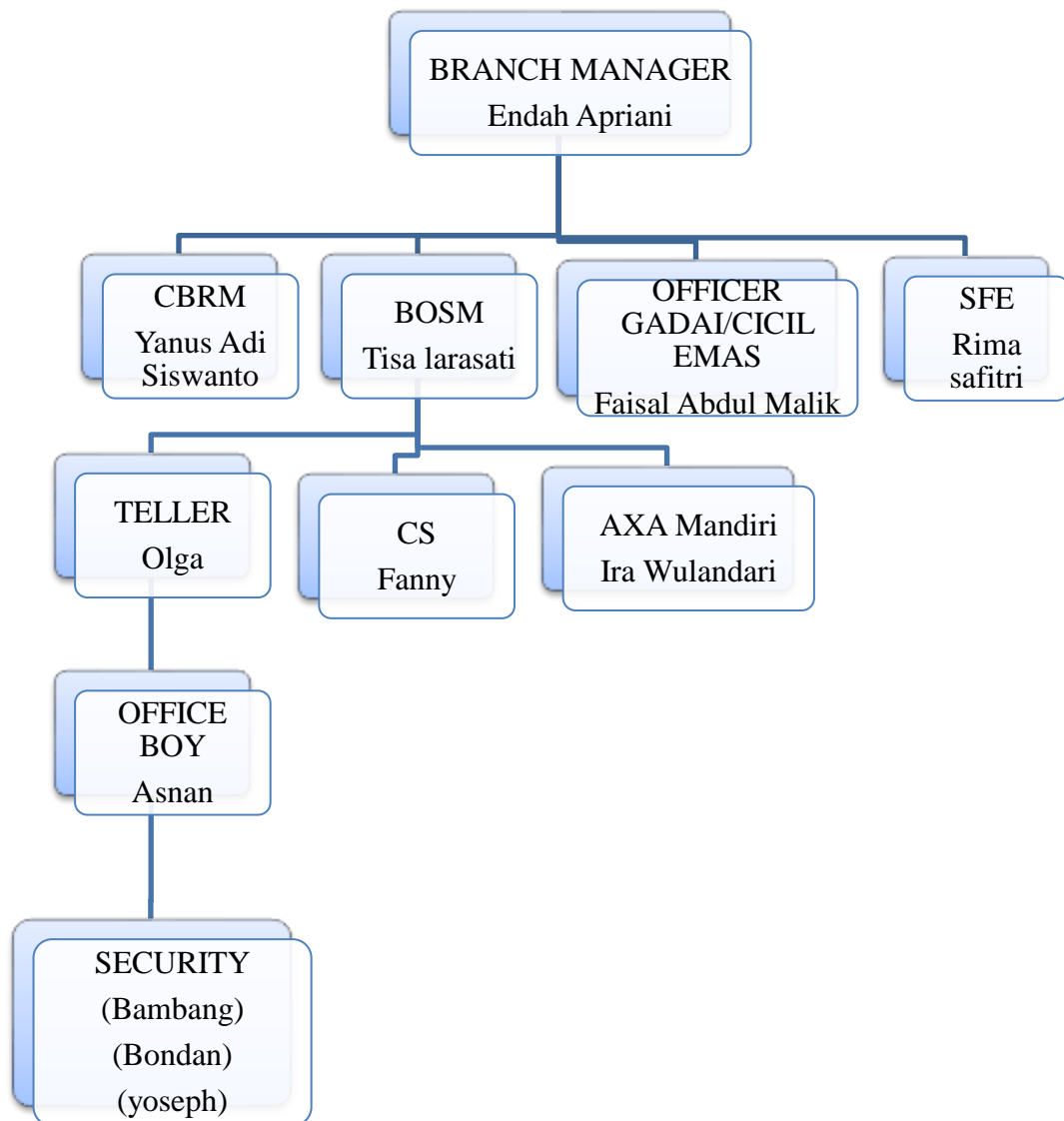
- BSM *Mobile Banking*
- BSM *Net Banking*
- Pembayaran Melalui Menu Pemindah bukuan di ATM
- BSM Jual Beli Valas
- BSM *Elektronic Payroll*
- Transfer Uang Tunai
- BSM *E-Money*

2) Jasa Operasional

- BSM transfer Lintas Negara *Western Union*
- BSM Kliring
- BSM Inkaso
- BSM *Intercity Clearing*
- BSM RTGS
- Transfer Dalam Kota
- BSM Transfer Valas
- BSM Pajak Online
- BSM Referensi Bank
- BSM *Standing Order*
- BSM *Payment Point*
- Layanan BSM Pembayaran Institusi

3) Jasa Investasi

- Reksadana
- Sukuk Negara Ritel

d) Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu⁴⁶

⁴⁶ Dokumentasi pihak KCP BSM Cirendeu

B. Hasil Penelitian

1) Proses Rekrutmen Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirende

Bank Syariah Mandiri merupakan anak perusahaan dari Bank Mandiri yang fokus pada Perbankan Syariah. Bank Syariah Mandiri memberikan perhatian besar terhadap pengelolaan *Human Capital*. Hal ini tercermin didalam misi perusahaan yaitu mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat. Bank Mandiri Syariah melalui program rekrutmennya saat ini membuka lowongan kerja untuk mencari calon-calon tenaga kerja yang siap diterjunkan ke setiap unit kerja di dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan Bank.

Sejalan dengan misi Bank Syariah Mandiri untuk Bank Syariah Mandiri KCP Cirende sendiri dalam merekrut calon karyawan tidak ada jadwal khusus karena Bank Syariah Mandiri KCP Cirende menetapkan dengan menentukan kualifikasi SDM untuk mengisi posisi jabatan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan. Salah satu hal yang penting dalam proses strategi adalah dengan menentukan kualifikasi yang dibentuk untuk menjadikan calon karyawan yang berkualitas. SDM yang dibutuhkan oleh Bank Syariah Mandiri setidaknya memiliki jiwa yang tulus dalam melayani, komunikatif, sabar dan energik.⁴⁷

⁴⁷ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirende, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

Proses rekrutmen karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeui diawali dengan adanya lamaran masuk yang dikirim oleh kandidat atau pelamar. Dari lamaran yang masuk tersebut nantinya akan dilakukan pengecekan berkas untuk menilai telah sesuai atau tidaknya dengan kriteria yang telah ditentukan sebelum masuk ke tahap wawancara (*Walk in Interview*) yang dilakukan oleh HCD (*Human Capital Division*) Kantor Pusat atau pihak yang ditugaskan oleh HCD, seperti Kantor Wilayah atau Kantor Cabang. Dalam prosesnya, kandidat (pelamar) yang telah lulus dalam *walk in interview* harus melewati proses selanjutnya, yakni tes psikotes. Tes psikotes merupakan tes terkait dengan kondisi psikologis kandidat dalam kesiapannya menjadi pegawai di Bank Syariah Mandiri. Dalam pelaksanaannya, tes ini merupakan tes yang juga diselenggarakan oleh HCD kantor pusat.⁴⁸

Sebagaimana disebutkan di atas, tahapan tes psikotes yang menjadi bagian penting dalam melihat psikologis kandidat, tahapan tes selanjutnya pun juga memegang peranan penting dalam melihat sikap dan pengetahuan kandidat, yakni tes performance. Kandidat (pelamar) yang telah lulus dalam tes psikotes, maka kandidat tersebut diharuskan mengikuti tes performa terlebih dahulu. Tes performa ini merupakan tes yang menguji terkait dengan kognisi, afeksi dan psikomotorik kandidat. Dalam hal ini kognisi, afeksi dan psikomotorik kandidat akan dinilai

⁴⁸ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeui, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

langsung oleh Kepala Cabang Pembantu BSM Cirendeudeu.⁴⁹

Selanjutnya apabila kandidat telah selesai tes performance, maka kandidat akan dicek kesehatan fisiknya melalui tes *Medical Check Up* (MCU). Tahapan MCU merupakan suatu tahapan yang memegang peranan penting untuk melihat kondisi fisik kandidat sehingga dapat dinilai layak atau tidaknya untuk bekerja di Bank Syariah Mandiri. Dalam penyelenggaraan MCU, Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu melakukan kerja sama dengan laboratorium pramita kemayoran untuk melakukan pemeriksaan terhadap kondisi fisik kandidat. Kerja sama tersebut dilakukan agar pihak dokter dari laboratorium pramita dapat memberikan penjelasan dan rekomendasi terkait dengan kondisi kelayakan fisik kandidat untuk bekerja di Bank Syariah Mandiri. Setelah tahapan MCU selesai dan kandidat tersebut memiliki kondisi fisik yang prima, maka data kandidat akan dikirim dan dilakukan konfirmasi akhir ke kantor cabang untuk dilakukan penempatan kerja dan laporan ke HCD kantor pusat.⁵⁰

Proses terakhir untuk memastikan kandidat tersebut menjadi pegawai baru adalah diwujudkan dengan adanya penawaran kerja (*offering letter*) atau yang disebut dengan perjanjian (akad) kerja waktu tertentu. Penawaran kontrak kerja (*offering letter*) yang dilakukan oleh KCP Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu.

⁴⁹ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

⁵⁰ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

2) Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirende

a) Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk kedalam perusahaan, metode rekrutmen calon karyawan baru menggunakan dua metode. Yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode rekrutmen yang dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen adalah seperti iklan, perusahaan mencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan lembaga sebagainya. Perusahaan dapat memilih lebih dari satu metode tergantung situasi dan kondisi yang terjadi.⁵¹

Adapun dari metode tersebut yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirende adalah metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah perekrutan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Pusat menginformasikan kepada Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu untuk menawarkan posisi jabatan yang lowong kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirende untuk mengisi jabatan tertinggi/lowong yang bersifat rotasi. Metode terbuka adalah dimana perekrutan ini di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kepada masyarakat. Hal ini dinyatakan oleh

⁵¹ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirende, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

Endah Apriani, kepala cabang pembantu BSM Cirendeudeu, ”media yang biasa digunakan untuk mengumumkan adanya pembukaan lowongan kerja bisa dilihat langsung di website Bank Syariah Mandiri karir, untuk Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu sendiri melalui (*broadcast*) via Whatsapp dan mengumumkan melalui media cetak yang (surat kabar) yang dilampirkan di papan informasi dan masing-masing staff SDM.”⁵²

b) Sumber Rekrutmen

Sumber tenaga kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan (*transfer*) dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, yang menentukan adalah manager pusat Bank Syariah Mandiri dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini digelutinya, alternatif lainnya pertimbangan dan transfer dilakukan untuk mengatasi ketidaksesuaian karyawan baru pada posisinya.

Setiap proses pelaksanaan rekrutmen perusahaan biasanya terdiri dari beberapa sumber. Dalam proses rekrutmen karyawan, KCP Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu mempunyai beberapa jalur

⁵² Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

rekrutmen sebagai sumber-sumber dalam mendukung pelaksanaan rekrutmen, diantaranya:

a) Jalur internal (sumber dari dalam perusahaan)

Jalur internal merupakan jalur bagi karyawan perusahaan tersebut dalam hal ini karyawan KCP Bank Syariah Mandiri Cirendeuh untuk mengisi jabatan tertinggi/kosong yang bersifat rotasi.

b) Jalur eksternal

Pada jalur eksternal ini dan pada umumnya Bank Syariah Mandiri merekrut para calon pelamar melalui jalur rekrutmen massal dan rekrutmen individu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Endah Apriani strategi yang digunakan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh dalam melakukan rekrutmen atau metode rekrutmen yaitu: “Dalam hal strategi, untuk BSM KCP Cirendeuh sendiri tidak ada strategi khusus dalam merekrut karyawan. Hanya saja tetap menggunakan proses rekrutmen sesuai standarisasi perusahaan dan mempunyai pengalaman dalam berorganisasi. Strategi yang digunakan menggunakan metode terbuka dan tertutup. Saat ini kami berusaha menjalin kerjasama dengan institusi kampus dan/atau sekolah-sekolah. Kerjasama yang kami jalani dengan pihak institusi kampus dilakukan dengan bagian career center. Saat ini beberapa institusi pendidikan memiliki bagian yang berfungsi untuk menginformasikan lowongan-lowongan kerja yang dapat dilamar oleh

para lulusan institusi pendidikan”. Waktu yang dibutuhkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude dalam melakukan rekrutmen tidak dapat ditentukan. Hal ini tergantung dari peserta yang menjalani proses rekrutmen. Namun, diharapkan kegiatan rekrutmen dapat selesai dalam jangka waktu 30 hari dan untuk pengumuman setelah rekrutmen itu sendiri membutuhkan waktu paling lama tiga bulan, mengingat kebutuhan tenaga kerja yang memang bersifat segera.⁵³

3) Persyaratan Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude

a) Kemampuan Membaca Al-Qur’an

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude lebih mengutamakan kompetensi dibanding kemampuan membaca Al-Qur’an dan pengetahuan Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah.

Dapat diketahui dari hasil wawancara melalui Endah Apriani, ”Tes membaca Al-Qur’an dilakukan pada tahap wawancara. Hasil tes ini dianggap sebagai nilai tambah peserta untuk bisa direkomendasikan mengikuti tahap berikutnya”.⁵⁴

⁵³ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeude, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

⁵⁴ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeude, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

b) Pengetahuan Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah

Dari hasil wawancara melalui Endah Apriani untuk tes pemahaman dasar Ekonomi Islam tidak diwajibkan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu. Bank Syariah Mandiri juga sudah memenuhi beberapa kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam Ekonomi Islam antara lain:⁵⁵

a) Dorongan Berprestasi

Adalah keinginan tekad untuk bekerja dengan baik atau melampaui standar prestasi. Standar tersebut berupa prestasi diri sendiri dimasa lampau , ukuran yang objektif, melebihi orang lain, sasaran yang menantang atau sesuatu yang belum dilakukan orang lain. Hal ini menunjukkan dorongan untuk bertindak secara lebih dan efisien.

b) Fokus Pada Pelanggan atau Nasabah

Setiap karyawan harus fokus pada pelanggan atau nasabah, karena pelanggan atau nasabah yang tidak bergantung pada kita, tetapi kita yang bergantung pada mereka. Pengertian pelanggan atau nasabah disuatu perusahaan adalah orang yang membeli dan menggunakan produknya. Pelanggan tersebut merupakan orang yang berinteraksi dengan perusahaan setelah proses menghasilkan

⁵⁵ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeu, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

produk. Sedangkan pihak yang berinteraksi dengan perusahaan sebelum tahap proses menghasilkan produk dipandang sebagai pemasok.

c) Kerjasama (*Teamwork*)

Kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama adalah tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabung dalam kinerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran dan tanggung jawab tiap anggota.

d) Membangun Kepercayaan

Merupakan kerja yang harus dibangun dan dimiliki organisasi terhadap misi, strategi dan kemampuan sukses organisasinya. Ketidakjelasan terhadap hal tersebut akan memunculkan ketidakjelasan langkah strategis yang dilakukan organisasi.

e) Berfikir Analisis

Berfikir secara analisis diperlukan terutama dalam memecahkan suatu masalah. Namun, diperlukan teknik dan

kerangka kerja yang sistematis untuk mempercepat penemuan solusi terhadap masalah tersebut.

f) **Komunikasi**

Mampu berkomunikasi baik terhadap rekan kerja dalam membangun hubungan kerja yang sehat.

g) **Kepekaan Bisnis dan Industri**

Tidak semua perusahaan memahami akan arti pentingnya tingkat kedalaman pemahaman bisnis pada karyawannya. Kadangkala pemberian informasi berupa orientasi terhadap visi, misi dan target yang dicadangkan oleh manajemen tidak cukup sebagai pemicu untuk meningkatkannya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Visi, misi dan target perusahaan terlalu besar untuk dapat diterapkan didalam aktivitas keseharian.

c) Organisasi

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh dapat diketahui dari hasil wawancara melalui Endah Apriani bahwa salah satu persyaratan untuk menjadi calon pelamar di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh juga dilihat dari segi pernah atau tidaknya calon pelamar mengikuti sebuah organisasi. Karena pengalaman berorganisasi akan lebih di utamakan dalam mengikuti tahap

rekrutmen di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu.⁵⁶

4. Kendala Rekrutmen Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu

Kendala rekrutmen yang dialami oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu yaitu seperti kendala terjadi jika karyawan mengajukan *resign* secara tiba-tiba tanpa ada masa tunggu 30 hari sebelumnya. Untuk pemenuhan kebutuhan SDM membutuhkan waktu yang tidak sebentar karena ada beberapa tahapan yang harus dilakukan. Selain itu, kendala juga dapat terjadi jika calon pelamar yang ada pada database yang tidak sesuai dengan *job requirements* yang dibutuhkan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk melakukan posting iklan jabatan yang kosong. Selain itu karna sangat minimnya SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu yang hanya berjumlah 12 orang (pegawai tetap 6 dan 6 pegawai kontrak) maka jika ada yang resign akan terlihat jelas perubahan kinerja karyawan yang tersisa dan berpengaruh pada potensi bank dalam berkarya.

⁵⁶ Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri Cirendeudeu, Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari paparan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Sejalan dengan misi Bank Syariah Mandiri untuk Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude sendiri dalam merekrut calon karyawan tidak ada jadwal khusus karena Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude menetapkan dengan menentukan kualifikasi SDM untuk mengisi posisi jabatan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan. Salah satu hal yang penting dalam proses strategi adalah dengan menentukan kualifikasi yang dibentuk untuk menjadikan calon karyawan yang berkualitas dan berprestasi. SDM yang dibutuhkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude setidaknya memiliki jiwa yang tulus dalam melayani, komunikatif, sabar, energik dan memiliki pengalaman berorganisasi.

Strategi rekrutmen karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude yaitu menggunakan dua metode. Yaitu metode terbuka dan tertutup. Adapun dari metode tersebut yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude adalah metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah perekrutan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Pusat menginformasikan kepada Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu untuk menawarkan posisi jabatan yang lowong kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeude untuk mengisi jabatan tertinggi/lowong yang bersifat rotasi. Metode terbuka adalah dimana

perekrutan ini di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, seperti berusaha menjalin kerjasama dengan institusi kampus dan atau sekolah-sekolah. Kerjasama yang dijalani dengan pihak institusi kampus dilakukan dengan bagian *career center*. Saat ini beberapa institusi pendidikan memiliki bagian *career center* yang berfungsi untuk menginformasikan lowongan-lowongan kerja yang dapat dilamar oleh para lulusan institusi pendidikan.

Proses rekrutmen karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu diawali dengan adanya lamaran masuk setelah berkas di cek yang dikirim oleh kandidat (pelamar) dan telah lulus dalam *walk in interview* harus melewati proses selanjutnya, yakni tes psikotes. Kandidat (pelamar) yang telah lulus dalam tes psikotes, maka kandidat tersebut diharuskan mengikuti tes performa terlebih dahulu. Tes performa ini merupakan tes yang menguji terkait dengan kognisi, afeksi dan psikomotorik kandidat. Dalam hal ini kognisi, afeksi dan psikomotorik kandidat akan dinilai langsung oleh Kepala Cabang Pembantu BSM Cirendeudeu Selanjutnya apabila kandidat telah selesai tes performa, maka kandidat akan dicek kesehatan fisiknya melalui tes *Medical Check Up* (MCU). Proses terakhir untuk memastikan kandidat tersebut menjadi pegawai baru adalah diwujudkan dengan adanya penawaran kerja (*offering letter*) atau yang disebut dengan perjanjian (akad) kerja waktu tertentu.

B. Saran

Berdasarkan penelitian, peneliti memberikan saran yang diharapkan dengan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya atau perusahaan. Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu alangkah baiknya mengisyaratkan pegawai tertentu yang mengharuskan keahlian atau keilmuan Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah, maka Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu harus merekrut pegawai yang berlatar belakang Ekonomi Islam atau Perbankan Syariah, sehingga ini akan meningkatkan kinerja Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeudeu itu sendiri. Selain itu juga memberikan peluang kepada kelulusan program studi Manajemen Perbankan Syariah.

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan proses rekrutmen sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang terbaik dalam ini pelayanan, produk, keamanan, serta fasilitas.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat menambah data yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Sari Budi Cantika, Manajemen Strategik, Cet Ke 1, Yogyakarta: Ilmu, 2002.
- Arikunto Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010.
- David Freed, Manajemen Strategi Konsep, Jakarta: Intermedia, 1994.
- Fahmi Abu, Agus Siswanto dkk, HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Freeman Stooner, Manajemen jilid I, Jakarta: Intermedia, 1994.
- Hasibuan Melayu, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan Malayu, "Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah", Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Namawi Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000.
- Stener George, Kebijakan dan Strategi Manajemen, ter. Agus Dharma, PT. Gelora Aksara Pratama 1997.
- Sardiman, Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: Pronahallindo, t.t.
- Hasibuan Melayu, Manajemen Sumber Daya, (Edisi Revisi. Cet. Ke-10), Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007.
- Rivai Viethza & Ella Jauvani Sagala, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Jakarta: Grafindo Persada, 2011.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Keperaktek, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sudarwan, Danim Menjadi Peneliti Kualitatif, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.
- Siagian Sondang P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cet, ke-14, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Taimiyah Ibn, Al-Siyasah al-Syar'iyah: Etika Politik Islam, Surabaya: Risalah Gusti, 2004.

Umar Husein, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Yusanto Muhammad Ismail dan Karebet Widjayakusuma, Manajemen Strategis Persepektif Syariah, Jakarta: Khairul Bayan, 2003.

Viethzal ,Rivai Zainal, dkk.,” Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan teori ke Praktek”, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Internet :

www.syariahmandiri.com

<https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>

<http://kbbi.co.id/arti-kata/strategi>

<https://www.kompasiana.com/mtf3lix5tr/5535a2946ea8347510da42d9.SELASA/penelitian-kualitatif-024-empat-tipe-triangulasi-dalam-pengumpulan-data>

Jurnal :

Faculty of Economics and Business UIN JAKARTA, Esensi : Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 6 No.2, Oktober 2016.

Indri Fajrin, 2016, Strategi Promosi dalam upaya meningkatkan jumlah nasabah BMT AL-FATH IKMI CIPUTAT, Universitas Muhammadiyah Jakarta,

Artikel :

Tempo.Co, 22 November 2015. Diakses di

<https://bisnis.tempo.co/read/721104/ini-7-masalah-bank-syariah>, Diakses pada tanggal 17 Mei 2018

Abdul Rasyid, Hukum Perbankan Syariah Di Indonesia Business Law,

(<http://business-law.binus.ac.id>, accessed on Juni 02, 2015)

Dokumentasi :

Dokumentasi pihak Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeui

Wawancara :

Endah Apriani, Kepala Cabang Pembantu Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeui,

Wawancara Pribadi, 31 Juli 2018.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LIKA SYAFAATUL WAKHIDDA
No. Pokok : 2014570073
Judul Skripsi : Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan di Bank Mandiri Syariah
Cirendeu.
Pembimbing : Ibu Dina Febriani, S.E.,M.M.
Tgl. Berakhir : 5 April s.d. 5 Oktober 2018

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
	24/5/2018	Judul	Acc	
	23/7/2018	BAB I, II, IV	Perbaiki bab I JUDUL DITAMBAHKAN BERBASIS STANDAR KUALIFIKASI SUDAH BAGUS MASIH ADA PERBAIKAN. LANJUT PD PEMBUATAN WAWANCARA	
	30/7/2018	Soal wawancara	Membahas Soal wawancara Lanjut Pada Sesi wawancara	
	6/8/2018	Bab IV	Konsultasi setelah wawancara dan susunan Bab IV	
	13/8/2018	Bab IV, V	Masih ada Perbaikan. Tambahkan Kerangka Berpikir dan Metode tertutup.	
	16/8/2018		MASIH TERDAPAT PERBAIKAN BAB IV DAN V	
	20/8/2018		Acc	



PT Bank Syariah Mandiri
KCP Tangerang - Cirende
Jl. Cirende Raya No. 29E, Cirende
Tangerang 15419, Indonesia
Tel. +6221 7471 3525, 7471 3537
7471 4033
Fax. +6221 749 0208
www.syariahmandiri.co.id

Surat Keterangan

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Jalan. Cirende Raya
No.29 E, Cirende Tangerang 15419, Indonesia. Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Lika Syafaatul Wakhidda
NIM : 2014570073
Jurusan : Manajemen Perbankan Syariah
Universitas : Universitas Muhammadiyah Jakarta

Telah melaksanakan Penelitian di PT BANK SYARIAH MANDIRI- Kantor
Cabang Pembantu Tangerang Cirende. Pada tanggal 31 Juli 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Juli 2018

PT BANK SYARIAH MANDIRI

KCP TANGERANG CIRENDEU

Endah Aprianti
KCP Tangerang Cirende

Branch Manager



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : 27/F.6.I-UMJ/V/2018

Jakarta, 7 Ramadhan 1439 H

Hal : Permohonan Riset/Penelitian

23 Mei 2018 M

Kepada Yth.
Kepala Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu
Jl. Cirendeu Raya No.29 F, Ciputat, Tangerang Selatan
di
tempat

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : LIKA SYAFA'ATUL WAKHIDDA
Nomer Pokok : 2014570073
Tempat Tgl/Lahir : Surabaya, 21 Agustus 1996
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S1)
No. Telp : 08970449862

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

*"Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeu,
Tangerang Selatan"*

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.*



Tembusan:

1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Arsip

**APPLICATION FORM
BANK SYARIAH MANDIRI**

Isi dengan Huruf Cetak

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap:

.....

Jenis kelamin:

.....

Tempat/tgl lahir:

.....

Agama:

.....

Suku bangsa:

.....

Kewarganegaraan:

.....

Alamat tempat tinggal:

.....

No. Telepon: HP

:.....

No. KTP:

.....

E-Mail:

.....

KEADAAN KELUARGA

1. Status Perkawinan: Belum Menikah/Menikah/Bercerai/Janda/Duda (coret yang tidak perlu)
Tahun Menikah:

2. Bila sudah menikah tuliskan susunan keluarga (Suami/Istri dan anak)

	Nama	L/P	Tgl. Lahir	Pendidikan	Pekerjaan
Istri/suami					
Anak 1					
Anak 2					
Anak 3					
Anak 4					

Anak 5					
--------	--	--	--	--	--

(Bila sudah meninggal dunia, beri keterangan di belakang nama dengan almarhum/almahum)

3. Orang tua

Nama Ayah:
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No. telepon:

Nama Ibu:
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No telepon:

Nama Kakek (dari Ayah):
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No telepon:

Nama Kakek (dari Ibu):
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No telepon:

Nama Nenek (dari Ayah):
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No telepon:

Nama Nenek (dari Ibu):
 Pekerjaan:
 Pendidikan:
 Alamat:

 No telepon:

(Beri keterangan almarhum/almahum di belakang nama, bila telah meninggal dunia)

4. Kedudukan dalam keluarga

Saya adalah anak ke dari bersaudara

K a k a k

Nama	L/P	Usia	Status Menikah/belum	Pendidikan	Pekerjaan

A d i k

Nama	L/P	Usia	Status Menikah/belum	Pendidikan	Pekerjaan

PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN

1. Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tempat/Kota	Tahun	
			<i>Masuk</i>	<i>Lulus</i>
S D				
S M P				
S M U				

Universitas/akademia (Fakultas/jurusan)	Universitas : Jurusan : IPK :			
Pasca Sarjana	Universitas : Jurusan : IPK :			

2. Kursus/ Training

Jenis kursus/training	Lembaga penyelenggara	Tempat	Lama training/kursus	Tahun	Keterangan

3. Kemampuan dan keterampilan yg dimiliki

Bahasa yang dikuasai

1. (aktif/pasif)
2. (aktif/pasif)
3. (aktif/pasif)
4. (aktif/pasif)

Kemampuan membaca Al Qur'an: (lancar / kurang lancar / tidak lancar)
 Mengetik dan mengoperasikan computer: (lancar/kurang lancar / tidak lancar)

PENGALAMAN ORGANISASI

No	Jabatan	Nama	Kota	Tahun (lama waktu)
1.	Org. Pelajar/Mahasiswa	1. 2.		
2.	Org. Politik	1. 2.		
3.	Org. Massa	1. 2.		

4.	Org. Profesi	1. 2.		
----	--------------	----------	--	--

Pengalaman Memimpin :

.....
.....
.....
.....
.....

PEKERJAAN DAN PENGALAMAN

Riwayat pekerjaan (mulai dari pekerjaan sekarang/terakhir):

Jabatan dan Departemen	Nama dan alamat perusahaan	Tahun (lama) s/d ...	Salary yang diterima	Alasan keluar

Level pekerjaan seperti apa yang Saudara minati?

- Managerial
- Clerical
- Technical
- Lainnya

Pilih maksimal 3 pilihan jenis pekerjaan yang saudara kuasai:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Marketing Intern | <input type="checkbox"/> Teller | <input type="checkbox"/> Audit/Pengawasan |
| <input type="checkbox"/> Sumber Daya Manusia Kredit/pembiayaan | <input type="checkbox"/> Customer Service | <input type="checkbox"/> Pengawasan |
| <input type="checkbox"/> Administrasi | <input type="checkbox"/> Back Office | <input type="checkbox"/> Administrasi kredit |
| <input type="checkbox"/> Accounting | <input type="checkbox"/> Analisa resiko pembiayaan | <input type="checkbox"/> Transaksi Luar-Negeri |
| <input type="checkbox"/> Treasury | <input type="checkbox"/> Sekretaris | <input type="checkbox"/> Analisis Kredit |

Berapa salary yang Saudara harapkan dari BSM?: Rp.

.....
(sebutkan jumlahnya)
.....

Fasilitas yang diinginkan:

.....

(Dapat dinegosiasi/tidak)

Isi pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Saudara ?

Apa motivasi saudara melamar/ingin bekerja di Bank Syariah Mandiri :

.....

Apa yang dapat Saudara berikan pada BSM seandainya Saudara diterima ?

.....

Apa harapan Saudara terhadap Bank Syariah Mandiri?

Bagaimana sikap Saudara apabila ditempatkan di luar daerah?

Sebutkan minimal 4 kelebihan dan kekurangan yang Saudara miliki

Kelebihan:

kekurangan:

.....

Apa rencana Saudara dalam waktu 2 tahun ini?

.....

Bagaimana gambaran ideal Saudara tentang pemimpin?

.....

Bagaimana visi pribadi anda?

Bagaimana visi yang berkaitan dengan karir anda ?

KETERANGAN LAIN :

1. Kegemaran/hobby:

.....

2. Apakah saudara pernah menderita suatu penyakit sehingga harus dirawat (rawat inap/rawat jalan) dalam jangka waktu tertentu?

Tidak pernah

Pernah

Tahun berapa:

.....

Berapa lama:

.....

Diagnosa penyakit:

.....

Dirawat di mana:

.....

Efek yg dirasakan:

.....

3. Jenis penyakit apa saja yang pernah dan atau sedang Saudara derita? (sebutkan)

a.

.....
.....

b.

.....
.....

c.

.....
.....

d.

.....
.....

4. Ketagihan
- Pernah ketagihan narkotik: sebutkan
.....Th.....
(seperti ganja, narkotika, dll)
 - Apakah masih merasakan ketagihan: sama sekali tidak/kadang-kadang/sering/terus-menerus
 - Cara penyembuhan yang ditempuh:
.....
 - Apakah masih merasakan ketagihan:
.....
 - Pernah ketagihan alkohol:
.....
 - Apakah masih merasa ketagihan: sama sekali tidak/kadang-kadang/sering/terus-menerus
5. *Medical Check-Up* dan *Check-Recheck* Data
Apakah Anda bersedia untuk melakukan tes kesehatan setelah lulus psikotes?
Ya/Tidak
Apakah Anda bersedia bila Check-recek data pada tempat bekerja sebelumnya?
Ya/Tidak
3. Apakah Anda bersedia untuk bekerja lembur?
Ya/Tidak

REFERENSI ATAU REKOMENDASI

Silahkan tuliskan nama saudara/*family* dan kenalan di Bank Syariah Mandiri ataupun perusahaan lain yang bisa mereferensikan Saudara serta hubungannya (dalam kolom ini):

N a m a	Jabatan dan pekerjaan	Alamat/No.Telpon	Hubungan dengan Anda

PEKERJAAN YANG DILAMAR

1.	Posisi yang kosong:	(diisi perusahaan)
2.	Bersedia ditempatkan dimana saja:	Ya/Tidak *
4.	Bila tidak, harapan ditempatkan:	Kota: Unit Kerja:
5.	Bersedia mematuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku maupun yang akan dikeluarkan oleh perusahaan:	Ya/Tidak*

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa keterangan yang ditulis tersebut diatas diberikan dengan sebenarnya dengan penuh kesadaran.

Apabila keterangan tersebut ternyata mengandung keterangan yang tidak benar, maka kami bersedia menanggung semua akibatnya dan kami bersedia menerima semua keputusan apapun dari perusahaan, meskipun kami sudah bekerja dan mempunyai masa kerja yang cukup lama

..... , th.....

Pelamar,

(.....)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lika Syafaatul Wakhidda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 21 Agustus 1996
Agama : Islam
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Perbankan Syariah



Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Citayam pada Tahun 2002-2008
2. Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 3 pada Tahun 2008-2011
3. SMA IT Nururrahman pada Tahun 2011-2014
4. Diterima di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta
Tahun 2014