STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-SALAAM

SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Nama : LUKMAN

NPM : 2013570052

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1438 H /2017 M

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **"Strategi Rekrumen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salaam"** yang disusun oleh **Lukman, Nomor Pokok Mahasiswa : 2013570052** Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 26 Januari 2017

Pembimbing

Nurhidayat., S.Ag.,MM

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul : Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salaam yang disusun oleh: Lukman, Nomor Pokok Mahasiswa : 2013570052. Telah diujikan pada hari/tanggal: Sabtu, 20 Mei 2017 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
Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H Ketua	.....	23-5-2017
Drs. Tajudin, MA Sekertaris	.....	23-5-2017
Nurhidayat, S.Ag., MM Dosen Pembimbing	.....	23-05-2017
Hasanah, SE., MM Anggota Penguji I	.....	23-05-2017
Dina Febriani, SE., MM Anggota Penguji II	.....	23-05-2017

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Lukman
NPM	: 2013570052
Program studi	: Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas	: Agama Islam
Judul skripsi	: Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salaam

dengan ini bahwa skripsi yang berjudul diatas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang mejadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan 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, 26 Syaban 1438 H
23 Mei 2017M

Yang menyatakan,

Lukman

ABSTRAK

Lukman, 2013570052, *Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam*, Program Studi Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2017

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar mengkehendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah bekerja didalam organisasi atau perusahaan yang akan dijadikan target pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi rekrutmen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang meliputi metode, menjelaskan secara detail proses alur kerja rekrutmen diperusahaan serta kendala-kendala rekrutmen yang dihadapi. Selain itu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetisi SDM yang dibutuhkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam.

Hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam sudah efektif dan efisien. Hal ini dapat diukur dari proses rekrutmen karyawan tahun 2014, 2015 dan 2016. Terbukti sudah memenuhi kebutuhan user.

Kata kunci: Strategi, Rekrutmen, Karyawan, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam.

ABSTRACT

Lukman, 2013570052, Empioyee's Recruitment Strategy Folk Sharia Bank Financing Al-Salaam, Study Program Sharia Banking Management, Islamic Religious Faculty, University Of Muhammadiyah Jakarta 2017

` *Recruitment is a process of seeking, find, and attract applicants to be employed in a by an organization or company. Recruitment is two-ways communication process. Applicants favoring information accurate about such as whether to work in the organization or companies that will be made targeted job.*

The aim of this research to determine the recruitment strategy Folk Sharia Bank Financing Al-Salaam in meeting the needs of human resources covering methods, explain in detail process workflow recruitment the company and recruitment constraints in the face. Other whise, the purpose of this research is to knowing of the human resources competition which is needed by Folk Sharia Al-Salaam Bank Financing.

The results of this research, authours to conciude thas strategy recruitment in Folk Sharia Bank Financing Al-Salaam have been efektive and efficient, thios cant be measured from recruitment process employee's year 2014, 2015 and 2016 proven already meet user needs.

Key Words: Human Resources, Strategy, Recruitment, Employee, Folk Sharia Bank Financing Al-Salaam

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan dengan segenap kerendahan hati hanya kepada Allah SWT yang Maha Esa, maha sempurna, dan maha segalanya yang telah melimpahkan berkah, rahmat serta karunia-Nya serta memberikan kekuatan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (SI) pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena pengetahuan yang penulis miliki. Meskipun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin agar dalam penulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya rekan mahasiswa-mahasiswi Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Selama masa penelitian, penyusunan, penulisan, dan penyelesaian skripsi ini, penulis dapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dari keluarga, sahabat, teman, maupun dari berbagai pihak lainnya yang telah banyak berjasa dan mendukung bagi penulis. Dengan selesainya skripsi ini, penulis meyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.

2. Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H., selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Drs. Tajudin, M.A., selaku Wakil Dekan I, Asep Supyadillah, M.Ag., selaku Wakil Dekan II, Nurhadi, M.A selaku Wakil Dekan III.
3. Nurhidayat, S.Ag., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah sekaligus Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen serta Staff Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
5. Pihak PT. BPRS Al-Salaam Amal Salman Kantor Pusat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian yang berkaitan skripsi penulis.
6. Kedua orang tua H. Bacok dan Hj. Nurhayati yang selalu memberikan kasih sayang tiada batas, dukungan semangat, arahan, serta selalu percaya pada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Aaamiin.
7. Untuk kedua kakak Ambo Assek dan Tahang, S.H., serta adik saya Kasmawati, terima kasih telah memberikan cinta, kasih, motivasi, dan saran yang luar biasa sejauh ini dalam penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman MPS B 2013, teman seperjuangan, teman sepermainan, teman sekelas, semoga Allah SWT menjaga dan tetap menjalin silaturrahmi kita semuanya.

9. Kawan-kawan IKMA-INSEL, yang telah memberikan semangat, memberi motivasi dan masukan selama empat tahun dalam organisasi, yang membuat penulis mempunyai wawasan yang cukup untuk menulis skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman FAI angkatan 2013, teman seperjuangan, semoga kelak kita menjadi orang yang berguna dimasyarakat.
11. Serta kepada semua pihak yang bersangkutan yang turut memberikan do'a serta motivasi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap, semoga karya tulis ini merupakan sebuah refleksi studi SI dan dapat memberikan sumbangan keilmuan, khususnya bagi penulis dan umunya bagi pembaca yang berminat dengan tulisan ini. Dan dengan harapan karya tulis ini dapat dijadikan amal bagi penulis. *Aamin ya rabbal alamin.*

Jakarta, 25 Januari 2017

Penulis

Lukman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **i**

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI ..... **ii**

LEMBAR PERNYATAAN ..... **iii**

ABSTRAK ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Pembatasan Masalah 6

D. Perumusan Masalah 6

E. Manfaat Penelitian 7

F. Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 10

1. Strategi 10

a. Pengertian Strategi 10
b. Langkah-langkah Proses Strategi 11
2. Rekrutmen 17
a. Pengertian Rekrutmen 17
b. Tujuan Rekrutmen 19
c. Sumber-sumber Rekrutmen 20
d. Kendala-kendala Rekrutmen 24
3. Seleksi 27
a. Pengertian Seleksi 27
b. Langkah-langkah Seleksi 28
c. Sistem dan Prosedur Seleksi 28
4. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen Karyawan ... 29
B. Tinjauan *(Review)* Kajian Terdahulu 31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian 34
B. Tempat dan Waktu Penelitian 34
C. Metode dan Jenis Penelitian 34
D. Sumber Data 36
E. Teknik Pengumpulan Data 37
F. Metode Analisis Data 38

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Umum Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 39
1. Sejarah dan Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 39
2. Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 43
3. Tujuan Berdiri Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 44
4. Produk-Produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 45
5. Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 47
B. Proses Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 48
C. Strategi Rekrutmen Kaaryawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 55
1. Metode Rekrutmen 55
2. Sumber Rekrutmen 56
3. Langkah-Langkah Proses Seleksi Rekrutmen 57
D. Persyaratan Karyawan 60
1. Kemampuan Baca Al-Qu'an 60
2. Pengetahuan Ekonomi Islam 61

E. Proses Penempatan Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 64
F. Kendala Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 66
G. Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan..... 66

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan..... 68
B. Rekomendasi 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Wawancara dengan Ketua HRD BPR Syariah Al-Salaam

Lampiran 2 : Surat Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 : Lembaran Konsultasi Penulisan Skripsi

Lampiran 4 : Surat Riset Penelitian

Lampiran 5 : Surat Keterangan Riset dari BPR Syariah Al-Salaam

Lampiran 6 : Kesempatan Kerja BPR Syariah Al-Salaam

Lampiran 7 : Formulir Lamaran Kerja BPR Syariah Al-Salaam

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor usaha untuk lebih maju dan berkembang. Pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama.

Perusahaan yang mampu bersaing di pasar global adalah perusahaan yang memliki sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan dan memilki berbagai keterampilan. Karyawan pada dasarnya merupakan asset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan dari perusahaan. Karyawan sebagai anggota perusahaan hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Berhasil atau tidak nya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi.

Sekarang ini bank syariah di Indonesia sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan. Hal ini tampak lebih jelas dari muncul dan berkembang nya lembaga keuangan syariah di Indonesia terutama di bank syariah. Kenyataan ini menunjukan penerimaan masyarakat Indonesia yang baik terhadap inovasi produk dan jasa bank syariah yang lebih beragam serta memberikan kemudahan terhadap pelayanan yang lebih baik. Hal ini juga memberikan kegembiraan bagi orang-orang yang mendukung akan adanya ekonomi sesuai dengan syariah islam.

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 memliki kompetensi ekonomi syariah. Hal ini yang menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia harus segera di tangani 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 syariah yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM juga untuk mengelola unsur secara baik agar diperoleh yang puas akan pekerjanya[1]. Sebab tidak mungkin bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen

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

sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Oleh karena itu pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia syariah di bank syariah yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak masyarakat, agar bank syariah dapat bersaing dengan bank-bank lain.

Manajemen SDM merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan di tentukan oleh perusahaan dalam mengelola SDM yang tepat, salah satunya adalah menemukan dan menarik para pelamar yang kapabelnya akan pekerjakan dalam oleh organisasi perusahaan.[2]

Di samping itu juga, proses rekrutmen tenaga kerja harus jelas dipahami oleh para calon pelamar pekerjaan. Proses rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan yang dapat dicari melalui macam-macam sumber, misalnya lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, melalui iklan media masa, serta tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri. Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang

[2] Sondang P Siagiana, MPA. *Manajement Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007) Cet, ke-14, hlm. 83.

dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah yang telah ditetapkan dan jumlah yang di butuhkan.[3]

Mereka harus mengetahui informasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tugas apa yang dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan di kerjakan. Di waktu yang akan datang, semakin dapat dirasakan bahwa pengaruh dan peranan informasi dalam proses pengambilan keputusan akan jadi lebih penting. Sifat keputusan yang akan diambil akan sangat dipengaruhi oleh sistem yang digunakan. Tanpa adanya informasi yang dapat diterima maupun disampaikan, pada umumnya seseorang tidak dapat bertindak sesuatu, karena belum ditentukan ketetapan langkah-langkah yang akan diambil. Informasi juga sebagai bahan pertimbangan untuk bertindak lebih lanjut atau untuk bertindak sesuatu. Dengan kata lain, setiap orang selalu memerlukan informasi sebagai bahan untuk memutuskan tindakan apa yang akan diambil.[4] Lalu terhadap komentar para manajer juga harus perhatikan kelak mereka akan membawahi tenaga kerja baru. Itu harus di perhatikan bahkan di pertimbangkan dengan matang.

Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, sumber daya manusia tertuju pada pengaturan aktifitas dan hubungan antara karyawan, karena mereka diharapkan mampu menunjukan kinerja yang optimal. Para karyawan

[3] Husein Umar, *op.cit.*, hlm. 19.

[4] Hj Sedarmayanti. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran* (Bandung : CV. Bandar Maju, 2009), hlm. .35.

diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknisi guna merealisasikan tujuan yang telah di tetapkan dalam perencanaan. Karena pada dasarnya para karyawan baru jarang memenuhi kebutuhan-kebutuhan perusahaan secara pasti dan dengan demikan mereka harus di orientasi dan dilatih untuk bekerja secara efektif.[5]

Sebenarnya sumber daya manusia syariah sangat berpengaruh dalam suatu bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah untuk mencapai tujuan nya. Karena betapapun majunya teknologi, berkembang nya informasi, tersedianya modal yang memadainya dan namun tanpa sumber daya manusia sebagai modal 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.

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 dan kinerja dan prestasi. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **"Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayan Rakyat Syariah Al - Salaam"**

[5] H. Veithzal Rivai, *Manajement Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Keperaktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 8.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

a. Starategi yang digunakan dalam merekrutmen SDM tidak mempunyai perhatian khusus kepada calon karyawan yang mempunyai latar belakang ekonomi islam maupun perbankan syariah.
b. Adanya kesenjangan penerimaan SDM lulusan perbankan syariah yang sedikit dibanding dengan lulusan lain.
c. Tidak sesuainya SDM yang diharapakan karena kurangnya pemahaman tentang ekonomi islam.
d. Kurangnya SDM perbankan syariah seiring dengan pesatnya perbankan syariah.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang, maka pada skripsi ini penulis hanya membatasi pada Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al–Salaam.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian perumusan masalah yaitu bagaimana strategi yang digunakan BPRS Al-Salaam dalam rekrutmen karyawan ?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat lebih memahami dan menambah pengetahuan terhadap sistem rekrutmen tenaga kerja di BPRS Al-Salaam 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 memperaktekannya di bank-bank syariah yang membutuhkan lulusan perbankan syariah guna membangun bank syariah yang bisa memenuhi keinginan masyarakat.

2. Akademis

Dapat menambah khazanah pengetahuan dalam memahami sistem ketenaga kerjaan bagi semua yang nantinya juga akan ikut serta dalam sumbangan pemikiran literature kepustakaan mengenai peluang kerja. Serta dalam bidang bank syariah khususnya dalam kehidupan kinerja di bank tersebut. Dari hasil penelitian ini diharapkan BPRS Al-Salaam dapat lebih memilih kinerja yang lebih berkualitas dan berprestasi.

3. Masyarakat

Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuan terhadap BPR Syariah di Indonesia, dan menambah pengetahuan tentang BPRS Al-Salaam.

F. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis diawali dengan pendahuluan yang menguraikan argumentasi seputar signifikasi studi ini. Selain itu, pendahuluan diisi dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teoritis yang terdiri dari pengertian strategi dan tahapannya, langkah-langkah proses strategi, pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi, langkah-langkah seleksi, sistem dan prosedur seleksi. Tinjauan *(review)* kajian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini tentang Metodologi penelitian, yang terdiri tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, dan teknik penulisan

BAB IV : HASIL PENELITIAN

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

BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Meliputi dari kesimpulan dari hasil penelitian serta rekomendasi yang dapat di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Dari segi etimologi, strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *stratus:* militer dan memimpin. Yang artinya seni atau ilmu yang menjadi seorang jenderal konsep ini memang relevan pada saat itu karena kondisinya sedang berkecamuk perang. Strategi dapat juga diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.[1]

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.[2]

Menurut AM. Sudirman, strategi adalah proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilikan cara-cara bertindak dan

[1] Ziauddin Sardar, *Tantangan Dunia Islam Abad 21*, terj. Ilyas Hasan (Bandung: Mizan, 1993), hlm. 8.

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

mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.[3]

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.

b. Langkah-langkah Proses Strategi

Proses strategi pada dasarnya meliputi tiga langkah utama yang saling berkaitan. Pertama perumusan strategi *(Strategy Formulation),* Kedua *(Strategy Implemention),* implementasi bertumpu pada alokasi dan perorganisasian sumber daya manusia (SDM) yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan, Ketiga, evaluasi strategi *(Strategy Control).*[4]

Adapun langkah proses strategi meliputi:

1) Perumusan Strategi *(Strategy Formulation)*

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembagan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan, kelemahan secara internal, menetapkan suatu

[3] Sardiman, *Pengantar Ilmu Manajemen,* (Jakarta: Pronahallindo, t.t), hlm. 58.
[4] Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategi Perspektif Syariah,* (Jakarta: Prenhard Lindo, 2003), hlm. 15.

objektifitas, menghasilkan strategi alternative dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.[5]

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. [6]

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 diamainkan 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 strategi itu tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Artinya, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya yang dapat

[5] Freed David, *Manajemen Strategi Konsep,* (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), hlm. 15.
[6] Stooner. Freeman, *Manajemen Jilid I,* (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm.302.

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 strategic.[7]

2) Implementasi Strategi *(Strategy Implemention)*

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 ditampakkan melalui peneteapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan dan organisasi.[8]

a) Penetapan Struktur Organisasi

Alferd Chandler menyimpulkan bahwa struktur organisasi mengikuti dan mencerminkan pertumbuhan strategi organisasi. Organisasi melewati tiga tahap perkembanagan: bergerak dari satu struktur unit, menjadi

[7] *Ibid.,* hlm. 304.

[8] Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah,* (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), hlm. 9.

struktur fungsional dan satu pembuat keputusan kewirausahaan.[9]

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.[10]

b) Mekanisme Kepemimpinan

Dalam konteks manajemen strategi, kepemimpinan strategi adalah kemampuan dalam mengantisipasi setiap permasalahan yang terjadi, memiliki visi, mampu mempertahankan flektibilitas organisasi dan dapat memberikan atau mendelagasikan kuasa kepada orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu.[11]

c) Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah perngkat nilai, keyakinan, sikap dan norma bersama yang membentuk tingkah laku

---

[9] Stooner. Freeman, *op cit.*, hlm. 288.

[10] Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah,* (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), hlm. 9.

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

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.[12]

Dari uraian diatas 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.

3) Evaluasi Startegi *(Strategy Control)*

Tahapan terakhir dalam strategi adalah evaluasi strategi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi dtartegi, yaitu:[13]

a) Meninjau factor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan factor-faktor internal (berupa kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan factor eksternal seperti tindakan yang dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi satu hambatan dalam mencapai tujuan, begitu pula dengan

[12] Stooner. Freeman, *op. cit*., 351.
[13] Freed David, *op-cit*, hlm. 17.

factor internal diantaranya strategi yang tidak efektif ataupun aktivitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula pada hasil yang akan dicapai.[14]

b) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh). Menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah 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.[15]

c) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana. Dalam mengambil tidakan 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.[16]

---

[14] *Ibid.*, hlm. 18.
[15] *Ibid.*
[16] *Ibid.*

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, kata rekrut berarti "calon sedadu" sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja.[17] Dalam kamus manajemen, kata rekrut *(recruitmen)* adalah proses mencari dan menarik orang yang di inginkan untuk mengisi lowongan pekerjaan.[18]

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa, penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.[19]

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.[20]

Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu

---

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

[18] *Ibid.*

[19] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2004) Cet. Ke 5, hlm. 33.

[20] Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis,* (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2003) Edisi-3, hlm. 164.

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 untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyak nya.

Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Penempatan tenaga kerja harus dapat sesuai dengan keinginan, mampu dalam mengoperasikan segala hal dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.[21]

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM.[22]

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja. Antara lain:[23]

1) Menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang

[21] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994), hlm. 30.

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

[23] Bangun Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 140.

2) Memperoleh informasi dipasar tenaga kerja
3) Menentukan metode penarika tenaga kerja secara tepat
4) Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerjasama 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 organisasi/perusahaan.

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikan, 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.[24]

c. Sumber-sumber Rekrutmen

Agar pencari kerja baru dapat melaksanakan tugas nya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin 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 internal, kegiatan yang popular dan banyak digunakan di antaranya adalah:[25]

a) Rencana suksesi

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

b) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Gob posting)

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

[25] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), hlm. 175.

Rekrutmen terbuka ini merupakan system 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 lebih pada tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan kejabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertical, sedang pemindahan bersifat horizontal.

Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan (rekrutmen internal) yaitu:[26]

a) Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi
b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
c) Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan
d) Waktu penarikan relative 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

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja diluar organisasi /perusahaan.[27]

a) Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilakan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat.

[26] Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* (Jakarta: Bumi Aksara. 2009) Edisi Revisi, hlm 42.
[27] Hadari Nawawi, *op. cit* hlm.178.

Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi/perusahaan untuk mengisi jabatan di bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjang nya.

b) Eksekutif/mencari perusahaan

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

c) Agen tenaga kerja

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

d) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadvertesikan kerja yang diperlukan. Dapat diperguanakan surat kabar local, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon karyawan.[28]

[28] *Ibid.*, hlm. 178.

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 penarika besar, karena iklan dan seleksi
c) Waktu penarikan relative lama
d) Orientasi dan induksi harus dilakukan
e) Turnover cenderung akan meningkat
f) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.[29]

d. 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.[30]

a) Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebujaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan

[29] Melayu Hasibuan, *op. cit.,* hlm. 43.
[30] *Ibid.*

adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

(1) Kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan

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

(2) Kebijksanaan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius cukup banyak. Sebaliknya, jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit.

(3) Kebijaksanaan 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) Kebijaksanaan 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 melalului 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 pula 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 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.

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen:[31]

(1) Berdirinya organisasi baru
(2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
(3) Terciptanya pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
(4) Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lain
(5) Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun dengan hormat tindakan punitife
(6) Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pension
(7) Adanya pegawai yang meninggal dunia.

3. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan adanya peluang jabatan.[32]

---

[31] Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Edisi Kedua, hlm. 168.

[32] Vetithzal Rivai & Elia Jauvani Sagala, *op. cit.,* hlm.159.

b. Langkah-langkah seleksi

Langkah-langkah seleksi meliputi hal-hal sebagai berikut:[33]

1) Seleksi surat lamaran kerja
2) Pengisian blanko lamaran kerja
3) Pemeriksaan referensi
4) Wawancara pendahuluan
5) Tes penerimaan
6) Tes psikologi
7) Tes kesehatan
8) Wawancara akhir atasan langsung
9) Memutuskan diterima atau ditolak

c. Sistem dan Prosedur Seleksi

Sistem prosedur seleksi harus berasaskan efisiensi (uang, waktu dan tenaga dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang baik dan penempatan yang tepat. Sistem seleksi menurut Andrew F. Sikula adalah:[34]

1) *Successive-Hurdles*

Adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan testing, urutan yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu *testing*, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur

[33] Melayu Hasibuan, *op. cit.*, hlm. 57.
[34] *Ibid*.

2) *Compensatory-Approach*

Adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihiting nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sedangkan yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima.

4. 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[35]. 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 diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda :

[35] Taqiyud An-nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, (Surabaya : Risalah Gusti, 2000) cet ke- 7, hlm. 83.

إِذَا قَالَ اللَّهِ رَسُولَ يَا إِضَاعَتُهَا كَيْفَ قَالَ السَّاعَةَ فَانْتَظِرْ الْأَمَانَةُ ضُيِّعَتْ إِذَا

السَّاعَة فَانْتَظِرْ أَهْلِهِ غَيْرِ إِلَى الْأَمْرُ أُسْنِدَ

Atinya: 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 penjalasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa islam sendiri memperbolehkan seseorang 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 :

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مَنِ خَيْرَ إِنَّ اسْتَأْجِرْهُ أَبَتِ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Dalam kitab 'Al-Siyasah al-Syar'iyyah' Ibn Taimiyah menjelaskan, "yang terpenting dalam persoalan ini (mencari dan mengangkat pegawai) adalah mengetahui yang paling pantas dan

layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju kearah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu.[36]

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

B. Tinjauan *(Review)* Kajian 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:

---

[36] Ibn Taimiyah, *Al-Siyasah al-Syar'iyyah: Etika Politik Islam,* (Surabaya: Risalah Gusti, 2004) hlm. 21

1. Musyrifah, dengan judul *"Implementasi Pengembangan Kualitas SDM Pada Bank DKI Syariah"*. Dalam skripsi ini sama halnya dengan melakukan penelitian menggunakan metode penulisan kuantitatif dengan menghitung secara manual dan dalam pembahasannya hanya lebuh fokus terhadap kualitas SDM-nya saja, sedangkan skripsi yang peneliti buat, peneliti ingin melakukan penelitian bagaimana perusahaan atau Bank DKI Syariah dalam melakukan rekrutmen terhadap karyawan yang akan melamar pekerjaan yang sesuai dengan kualitas dan kemampuan serta sesuai dengan prestasi kerja.
2. Auliah Ummah, dengan judul *"Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Pada Derektorat Jenderal Penyelenggara Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia"*. Skripsi ini membahas tentang pola rekrutmen panitia penyelenggara ibadah haji (PPIH), isi pokok skripsi ini membahas yang telah dilakukan Direktorat Jendral Penyelenggara Haji dan Umrah kementerian Agama Republik Indonesia dalam rekrutmen panitia penyelenggara ibadah haji (PPIH), dan bagaimana proses rekrutmen yang terjadi. Perbedaan dengan skripsi yang penulis buat skripsi ini hanya membahas tentang rekrutmen yang dilakukan PPIH dan menjelaskan prosesnya, dan skripsi yang penulis buat menjelaskan tentang strategi dan langkahapa saja yang digunakan untuk mendapatkan SDM yang professional.

3. Eli Alawiyah, dengan judul *"Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina, (KNRP) Pusat dalam Meningkatkan Penggalangan Dana"*. Skripsi ini membahas tentang system Rekrutmen Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP), isi pokok skripsi ini membahas bagaimana strategi yang dilakukan dalam Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) Pusat untuk meningkatkan Penggalangan Dana. Perbedaan dengan skripsi yang penulis buat adalah strategi yang kami berbeda, skripsi ini memakai strategi rekrutmen jangka pendek karena mereka merekrut relawan yang sifatnya sementara, dan skripsi yang penulis buat memakai strategi jangka panjang.

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 BPR Syariah Al-Salaam dalam rekruitmen karyawan
2. Untuk mengetahui apakah sesuai dengan kompetisi di BPR Syariah Al-Salaam yang sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Penelitian yang dilakukan di PT. BPRS AL Salaam Amal Salman Kantor Pusat (Jl. Cinere Raya Blok A No. 42 Cinere Depok 16514)

2. Waktu Penelitian

   Penelitian dilakukan terhitung pada tanggal 27 Oktober 2016 – 11 April 2017.

C. Metode dan Jenis Penelitian

1. Metode Penelitian

   Dalam penelitian ini penulisan menggunakan metode deskriptif. Data yang dihasilkan berupa data kualitatif, yang dikembangkan

dengan metode deskriptif. [1] Deskriptif menurut pengertian adalah pencarian fakta dengan interprestasi yang tepat.[2] Kualitatif adalah penelitian yang berupa kata-kata atau gambaran bukan angka-angka, kalaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang.[3]

Metode penelitian adalah deskriptif-kualitatif yaitu jenis penelitian dengan melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.[4]

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 paradigm, polapikir, metode pengumpulan dan analisis data, sampai dengan penafsiran temuan itu sendiri.

2. Jenis Penilitian

Jenis penelitian ini yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian deskriptif, yaitu membuat skripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang akan diselidiki.[5] Metode ini digunakan untuk melakukan riset kecenderungan yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat kondisi yang akan datang dengan melakukan

---

[1] Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian,* (PT Repo Internasional), hlm. 54.
[2] Moh. Nasir, *Metode Penelitian,* (Jakarta: Graha Indonesia, 2013), hlm. 51.
[3] Sudarwan, *Danim Menjadi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), hlm.51.
[4] Masrisinga, Rimbun dan Steven Evendi, *Metode Penelitian Survey*. (Jakarta: LPJS, 1989), hlm. 192.
[5] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 10.

proyeksi atau ramalan.[6] Metode ini tidak membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variable lain.

D. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini, yaitu data primer dan data skunder yang terdiri dari orang, dokumen dan bahan pustaka.

Sumber data yang didapat oleh penelitian terbagi menjadi dua bagian:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang didapatkan penelitian dari hasil wawancara penelitian secara langsung di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam. Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu maupun lembaga melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian

2. Data Skunder

   Data skunder adalah data yang didapatkan penelitian dari pihak di luar 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 rekruitmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, sedangkan bahan pustaka terdiri dari buku dan artikel ilmiah.

---

[6] Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* (PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 25.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

   Metode observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan ketika peneliti datang langsung ke Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam.

2. Wawancara

   Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewancara *(interviewer)* yang mengajukan pertanyaan dan terwancara *(interviewee)* yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.[7] Dalam penelitian ini peneliti mewancarai Fatasyah selaku ketua HRD Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-salaam.

   Pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk wawancara *structured.* Dalam hal ini menulis menanyakan sejumlah pertanyaan terstruktur dan disusun secara terperinci. Tekhnik atau cara ini penulis lakukan Email Bagian Utama dan HRD (*Human Resource Devloment*) BPR Syariah Al-Salaam.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen,

[7] Lexy Johanes Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Edisi Revisi, Cet. Ke-26 hlm. 186.

rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.[8] Penulis mengumpulkan, membaca dan mempelajari berbagai bentuk data tertulis yang ada dilapangan serta data-data lain yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam penelitian ini.

F. Metode Analisis Data

Setelah data yang diperoleh terkumpul melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, serta informasi dan keterangan yang ditemukan dalam penelitian ini akan menjadi data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu teknik analisis data dimana penulis memaparkan semua data yang diperoleh dari hasil temuan secara sistematis, lalu mengklasifikasikan untuk kemudian menganalisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan ilmiah.

[8] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 232.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

1. Sejarah dan Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

PT BPRS Al-Salaam Amal Salman yang lebih dikenal dengan BPRS Al-Salaam, didirikan pada tanggal 09 Oktober 1991. Pendirinya diprakarsai oleh para alumni Institut Teknologi Bandung (ITB) yang aktif di Masjid Salman pada saat masih menjadi mahasiswa. Kebersamaan selama menimba ilmu di perguruan tinggi telah mendorong para alumni untuk melanjutkan kegiatan amalnya seperti yang telah di lakukan dahulu di Salman ITB dengan membentuk lembaga yang bergerak di bidang sosial dengan nama Yayasan Amal Salman. Salah satu bentuk kegiatan yang ditujukan untuk membantu perekonomian masyarakat adalah dengan mendirikan sembuah lembaga keuangan berbentuk Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan nama BPR Al-Salaam.

Pendirian BPR Al-Salaam juga dimaksudkan untuk turut serta dalam pelayanan lembaga keuangan bagi masyarakat ekonomi menengah kebawah, dengan corak khusus yaitu pelayanan perbankan dengan nafas keislaman. Berbeda badan usaha swasta pada umumnya, BPR Al-Salaam merupakan usaha yang berlandaskan kebersamaan (Solidarity Corporate)

yang tetap menjunjung tinggi profesionalesme. BPR Al-Salaam hadir untuk memberikan pelayanan “retail banking” bagi kemajuan bersama sesuai dengan motto “Maju Dalam Kebersamaan”. Kegiatan opersasional BPR ini dimulai pada tanggal 29 Febuari 1992. Jumlah modal yang disetor pada awal berdiri tahun 1991, sebesar Rp. 69.800.000., dengan jumlah pemegang saham sebanyak 40 orang. Keinginan para pemegang saham sejak awal pendirian untuk menjadikan BPR Al-Salaam sebagai lembaga keuangan bagi masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan corak khusus yaitu pelayanan perbankan dengan nafas keislaman, allhamdulillah sudah dapat kami wujudkan dalam bentuk nyata melalui kegiatan operasional Perbankan Syariah sejak tanggal 03 Juli 2006 dengan nama PT. BPR Syariah Al-Salaam Amal Salman.

Tahun 2006 merupakan tombak bagi BPRS Al-Salaam Amal Salman untum memulai sebuah bussines procces yang baru yakni dengan melaksanakan operasional perbankan syariah secara penuh. Allhamdulillah pada tanggal 22 Juni 2006 Bank Indonesia telah memberikan izin perubahan kegiatan usaha PT. BPR Amal Salman dari BPR yang beroperasi secara konvensional menjadi BPRS yang beroperasi secara syariah melalui surat keputusan gubernur Bank Indonesia No.8/49/KEPGBI/2006 dan perubahan nama PT. BPR Amal Salman (BPR) menjadi PR. BPRS Al-Salaam Amal Salman (BPRS Al-Salaam).

Total *asset* BPRS Al-Salaam pada akhir 2007 melampaui Rp. 100 milyar yaitu sebesar Rp. 111,94 milyar atau mengalami pertumbuhan 33,89% dibandingkan tahun 2006 sebesar Rp. 83,60 milyar. BPRS Al-Salaam telah mampu menjalin kerja sama dengan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah yaitu Bank Muamalat, Danamon Syariah, BTN Syariah, Niaga Syariah, Syariah Mandiri, dan PNM Syariah. Laba usaha setelah pajak yang berhasil dibukukan BPRS Al-Salaam adalah sebesar Rp. 1,89 Milyar atau meningkatkan 97,90% dibandingkan tahun 2006 (Rp. 935) juta.

BPRS Al-Salaam dengan tega strategi organisasinya berupa optimalisasi kapasitas dan kemampuan penjualan melalui Pelayanan Prima (*Service Excelent*) dengan *tagline "FIRST"* BPRS Al-Salaam berkomitmen untuk melayani dengan cepat, sesuai prinsip syariah, segera merespon kebutusan nasabah, *simple* dan yang utama dapat dipercaya. Prinsip kami layanan untuk nasabah datang bukan hanya dari sebuah panduan atau sebuah sistem, tapi layanan untuk nasabah itu dating dari hati kami.

Pada tahun 2012 BPRS Al-Salaam meningkatkan penghimpunan dana pihak ketiga dengan upaya pemasaran yang berintegrasi melalui tingkat nisbah bagi nasabah yang menarik, pembinaan hubungan baik dengan nasabah (*personal approach*), peningkatan pelayanan serta diversifikasi produk dan jasa keuangan. Dana pihak ketiga berdasarkan

akadnya dapat digolongkan menjadi wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Jumlah dana pihak ketiga yang berhasil di himpun selama tahun 2011 mengalami peningkatan hingga 15,32% dari Rp. 164,85 milyar pada akhir 2010 menjadi Rp. 190,10 Milyar pada akhir 2012.

Fakta singkat BPRS Al-Salaam yaitu: BPR Syariah terbaik di Indonesia, Jumlah nasabah lebih dari 50.000 orang Sejabodetabek, memiliki lebih dari 150 tenaga marketing dan lebih dari 250 karyawan, memiliki jaringan kantor terbanyak: 11 kantor cabang, dan 2 kantor kas, mendapat predikat sehat setiap tahunnya selama 21 tahun sejak 1992 konvensional dan syariah 2006, rasio NPF nett di akhir tahun 2012 yaitu 2% dan meningkatkan pelayanan melalui layanan Realtime Online.

Perluasan jaringan kantor selama 3 tahun terakhir membawa dampak yang cukup signifikan terhadap pertumbuhan volume usaha. Di samping itu juga menuntut adanya dukungan yang besar terhadap akurasi, ketepatan waktu dan kebenaran transaksi yang dilakukan setiap kantor. Untuk menjaga kepercayaan para nasabah dan agar nasabah merasa nyaman dalam berinteraksi, faktor keamanan dalam penggunaan teknologi informasi menjadi aspek yang menentukan dan menjadi perhatian utama BPRS Al-Salaam. Untuk itu BPRS Al-Salaam telah menggunakan sistem informasi perbankan yang berintegrasi online dan realtime. Nasabah dapat berinteraksi dengan mudah disemua kantor BPRS Al-Salaam maupun device yang tersedia (EDC, ATM dan Merchant).

Sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi sosial melalui unit kerja Baitul Maal Al-Salaam (BMA). BMA menjembatani nasabah dan bank dalam melaksanakan tanggung jawab sosialnya. Kepedulian BPRS Al-Salaam terhadap semua diwujudkan dalam tindakan sosial berarti pelayanan kesehatan masyarakat, sumbangan hewan qurban terhadap masyarakat tidak mampu, pembinaan kelompok tani, bantua terhadap bencana alam dan kegiatan sosial lainnya.[1]

2. Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

   a. Visi

      Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik di Indonesia.

   b. Misi

      "Menjadi lembaga keuangan mikro syariah [SYIAR] yang menghasilkan produk jasa perbankan terbaik [SOLUSI] bagi nasabah dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi pemerataan pembangunan [SOSIAL] perekonomian sektoral dengan orientasi pengembangan usaha kecil dan menengah menuju kesejahteraan [SEJAHTERA] bagi stake holder".[2]

[1] http://bprsalsalaam.co.id/main/profile/tentang-al-salaam/sejarah-2 diakses pada 09 November 2016, Pukul 22.46 WIB

[2] http://bprsalsalaam.co.id/main/profile/tentang-al-salaam/visi-misi-nilai, Diakses pada 09 November 2016, Pukul 22.49 WIB

3. Tujuan Berdiri Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

Adapun tujuan berdiri Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam Sesuai dengan Visi BPRS Al Salaam Amal Salman yaitu[3] Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik di Indonesia. Terbaik memiliki arti sebagai berikut:

a) Memiliki kondisi keuangan yang kuat dalam hal pertumbuhan aset, pertumbuhan
b) laba dan jumlah nasabah.
c) Pengelolaan secara modern dengan menerapkan manajemen modern dan tata
d) kelola perusahaan yang baik dengan didukung oleh penerapan teknologi informasi
e) dalam rangka memberikan pelayanan terbaik.
f) Memberikan kemanfaatan sosial yang luas dengan memiliki program pemberdayaan
g) masyarakat yang berkelanjutan.
h) Penerapan prinsip syariah yang paripurna.[4]

[3] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[4] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

4. Produk-produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

BPRS Al-Salaam menawarkan beragam produk:

a. Financing

1) Pembiayaan Sepeda Bermotor

Produk penyaluran dana untuk kepemilikan sepeda motor,

2) Pembiayaan Kendaraan Bermotor

Produk penyaluran dana untuk kepemilikan mobil, baik mobil baru maupun mobil bekas.

3) Penyaluran KPR IB

Produk penyaluran dana untuk kepemilikan rumah tinggal dan ruko baru.

4) Pembiayaan Syariah Al-salaam (Pas)

Produk penyaluran dana untuk kebutuhan multiguna. “solusi Pas untuk semua kebutuhan anda”

5) Pembiayaan Syariah Mikro (PSM)

Penyaluran dana untuk kebutuhan modal kerja atau investasi usaha bagi pengusaha dengan kegiatan usaha mikro atau UKM (usaha kecil dan menengah)

6) Pembiayaan Kelompok Tanggung Renteng (KTR)

Produk penyaluran dana berkelompok yang diberikan kepada ibu-ibu yang ingin mengembangkan usaha mikronya.

b. Tabungan

1) Tabungan IB Amanah

Produk tabungan mudharabah dengan bagi hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan tabungan lainnya.

2) Tabernas Platinum

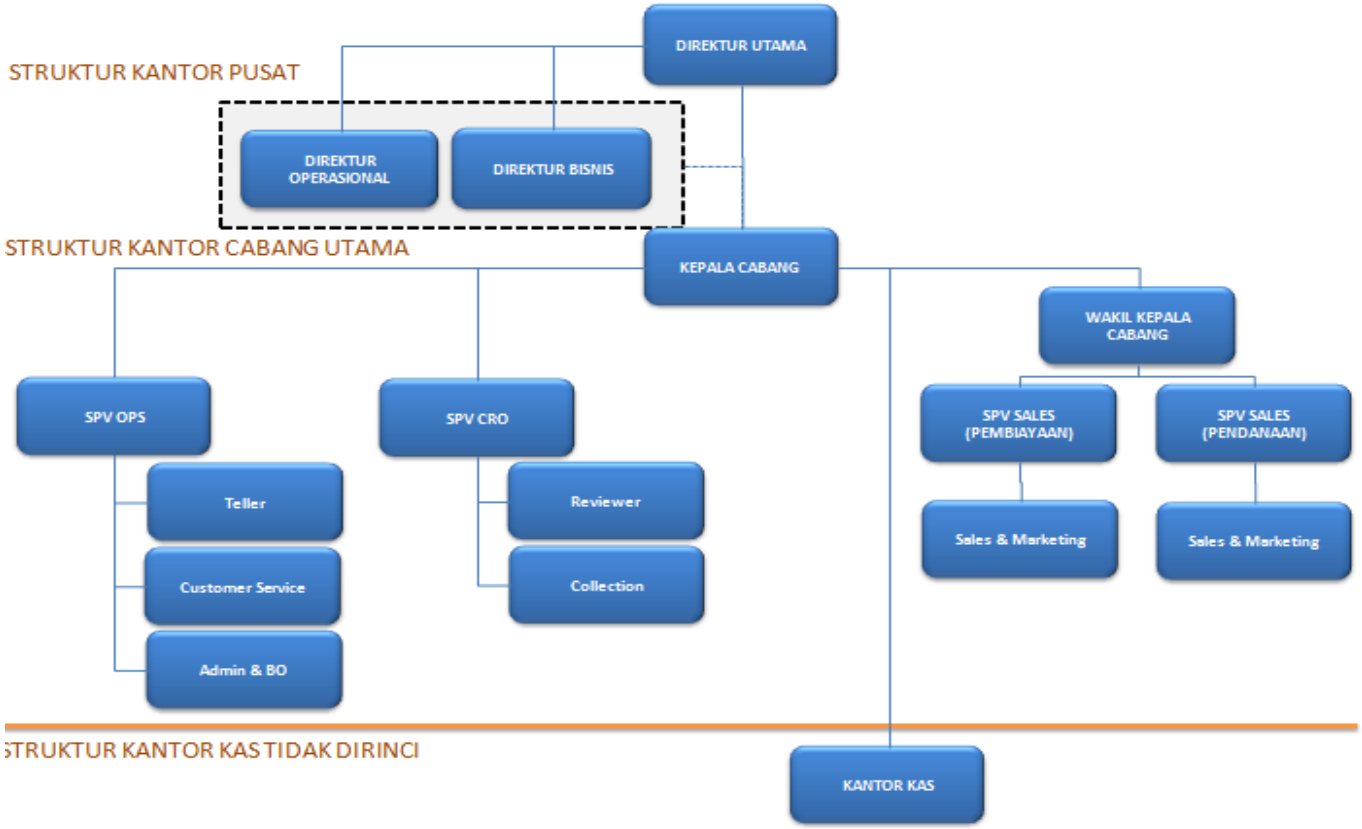
Produk tabungan mudharabah berjangkan bagi anda yang memiliki rncana-rancan tertentu, seperti ibadah umroh/haji, pernikahan, pendidikan, *travelling*, dan rencana-rencana lainnya.

3) Deposito Syariah Platinum DSR

Produk tabungan deposito mudharabah dengan keunggulan bagi hasil tinggi dan bebas biaya penalty.[5]

[5] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

5. Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam[6]



Gambar 1.2

[6] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

B. Proses Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

Perusahaan apapun pasti tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia. Untuk merekrut atau mencari calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar perusahaan, maka harus dilihat dari berbagai aspek internal dan eksternal perusahaan. Proses rekrutmen harus dilakukan dengan sebaik mungkin guna menghasilkan calon-calon karyawan terbaik yang nanti nya akan diseleksi dan ditempatkan.

Ada 3 macam pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam yaitu pegawai tetap, kontrak dan outsourcing. Bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam melakukan rekrutmen untuk meningkatkan kualitas kerja yang berkesinambungan dan sekaligus untuk meningkatkan pruduktifitas kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan penambahahn karyawan, program rekrutmen juga dilakukan untuk mengisi kekosongan atau kekurangan tenga kerja dibeberapa fungsi yang telah terjadi beberpa tahun terakhir. Ini terlihat dari tingkat *turnover* karyawan yang cenderung naik dari 2.21% di 2014 menjadi 4,23% di 2015 dan 8.33% di 2016.[7]

Salah satu keunggulan bank yang mampu bersaing selain pengelolaan yang baik yaitu memilki simber daya manusia (SDM) yang berkompeten, dengan memilki SDM yang handal diyakini mampu memberikan pelayanan

[7] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

yang baik bagi para nasabah. Oleh karena itu, bank-bank syariah gencar mencari menjaring SDM yang berkompeten melalui jalur rekrutmen.

Pada tahapan pertama yang dilakukan dalam kegiatan rekrutmen adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja. Berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi posisi dan apa saja job descriptions serta job requirements yang dibutuhkan.[8]

Rekrutmen yang berlangsung di Bank pembiayaan rakyat syariah Al-Salaam dilakukan ketika:

1. Adanya posisi jabatan yang *vacant* (lowong).

   Posisi jabatan yang vacant dapat terjadi ketika ada karyawan yang mengajukan resign dan jika ada karyawan yang mengajukan cuti melahirkan. Ketika ada karyawan yang mengajukan resign maka Bagian SDM diharapkan dapat melakukan pemenuhan kebutuhan tersebut dengan segera. Untuk karyawan yang mengajukan cuti melahirkan biasanya akan dilakukan rolling. Namun jika rolling tidak dapat dilangsungkan maka kegiatan rekrutmen untuk pemebuhan kebutuhan sumber daya selama jangka waktu tertentu akan dilakukan.
2. Adanya permintaan manajemen terutama direksi dalam hal pemenuhan kebutuhan jabatan baru.

[8] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

Dengan meningkatnya bisnis perbankan akan membuat sistem organisasi menjadi organisasi yang lebih lengkap. Hal ini akan membuat adanya kebutuhan sumber daya manusia baru diluar dari yang sudah direncanakan. Contohnya adalah adanya unit kerja baru yang akan dibentuk maka pemenuhan staf atas unit baru tersebut menjadi hal yang perlu disediakan.[9]

Pada tahapan seleksi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam tidak melakukan nya sendiri, unit rekrutmen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam bekerja sama dengan jasa pihak ketiga dan juga kerjasama dengan salah satu *job portal*.[10] Semuanya dijalankan oleh lembaga jasa khusunya tahapan yang memerlukan keahlian dalam menguji pelamar kerja, sehingga bank hanya mengawasi serta mengelola hasil yang diberikan lembaga jasa tersebut agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk menjadi seorang karyawan di bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam, seorang kandidat harus mengikuti rangkaian seleksi yang dilakukan pada devisi HRD dengan bekerja sama oleh lembaga jasa professional dibidang nya. Berikut rangkaian seleksi itu meliputi:[11]

---

[9] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[10] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[11] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

Seleksi berkas *administrative*:

a) Surat lamaran dibuat dan ditanda tangani oleh peserta
b) Daftar riwayat hidup
c) Foto copy ijazah/surat keterangan lulus
d) Foto copy transkip nilai
e) Pas photo
f) Menjawab pertanyaan yang ada di formulir lamaran kerja

Persyaratan umum di berbagai bidang

a) *Marketing Support* :
    1) Muslim
    2) Usia maksimal 30 Tahun
    3) Pendidikan minimal SMA/sederajat
    4) Memiliki kendaraan sendiri dan memiliki SIM C
    5) Berorientasi pada target dan mampu bekerja dalam tekanan
    6) Diutamakan yang berpengalaman sebagai tenaga penjualan di bidang pembiayaan usaha kecil menengah dan/atau pembiayaan retail (berpengalaman di BPR, BMT, dan Koperasi)
    7) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, percaya diri, memiliki motivasi yang tinggi, dan menyukai tantangan
    8) Memahami dan mengerti kondisi pasar di sekitar wilayah kerja

9) Mampu mengoperasikan komputer minimal *MS Office (MS Word, Excel, Power Point*) dan Internet
10) Berdomisili di sekitar wilayah kerja Bank.

b) *Teller* / *Back Office* :

1) Muslimah
2) Usia maksimal 24 Tahun
3) Lulus pendidikan SLTA/SMK (sederajat), atau Diploma (D1-D3)
4) Diutamakan *Fresh Graduate*
5) Diutamakan memiliki kendaraan sendiri dan memiliki SIM C
6) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, percaya diri dan memiliki motivasi yang tinggi.
7) Mampu mengoperasikan komputer minimal *MS Office* (*MS Word, Excel, Power Point*) dan Internet
8) Berdomisili di sekitar wilayah kerja Bank.

c) *Customer Service* :

1) Muslim atau muslimah
2) Belum menikah
3) Usia maksimal 25 Tahun
4) Pendidikan minimal D3/S1 semua Jurusan dari Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dengan IPK $\geq$ 2,75
5) Diutamakan yang memiliki kendaraan sendiri dan memiliki SIM C

6) *Fresh Graduate* dipersilahkan untuk melamar (lebih diutamakan yang berpengalaman)
7) Berorientasi pada target dan mampu bekerja dalam tekanan
8) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, percaya diri, memiliki motivasi yang tinggi dan menyukai tantangan
9) Mampu mengoperasikan komputer minimal *MS Office* (*MS Word, Excel, Power Point*) dan Internet
10) Berdomisili di sekitar wilayah kerja Bank.

d) *Admin* dan *Appraisal* :

1) Pria, muslim dan belum menikah
2) Pendidikan minimal D3/S1 semua Jurusan dari Perguruan Tinggi Negeri (IPK ≥ 2,75) atau S1 Semua Jurusan dari Perguruan Tinggi Swasta (IPK ≥ 3,00)
3) Usia maksimal 26 Tahun
4) Diutamakan yang memiliki kendaraan sendiri dan memiliki SIM C
5) *Fresh Graduate* (lebih diutamakan yang berpengalaman)
6) Memiliki kepribadian yang baik
7) Energik, percaya diri, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi dan menyukai tantangan
8) Berorientasi pada target dan mampu bekerja dalam tekanan
9) Mampu mengoperasikan komputer minimal *MS Office* (*MS Word, Excel, Power Point*) dan Internet

10) Berdomisili di sekitar wilayah kerja Bank. [12]

Pada bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam dalam melakukan rekrutmen karyawan mempunyai kompetensi-kompetensi yang dinginkan perusahaaan, yaitu:

1. Penampilan fisik
2. Etika (sopan santun)
3. Pendidikan formal
4. Pengalaman kerja/pengalaman organisasi
5. Pengetahuan teknis
6. Kemampuan teknis
7. Kemampuan komunikasi/menyampaikan pendapat
8. Daya tangkap
9. Kepercayaan diri
10. Motivasi (*extra effort*)
11. Kerja sama (*team work*)
12. Kemampuan memimpin
13. Pengetahuan agama
14. Kemampuan komputer
15. Pemeriksaan referensi[13]

[12] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

C. Strategi Rekrutnen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

1. 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.

Adapun dari metode tersebut yang di terapkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam adalah metode terbuka. Metode terbuka adalah dimana perekrutan ini di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luar kepada masyarakat. Hal ini dinyatakan oleh Fatasyah, kepala bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam "media yang digunakan melalui website Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, media cetak (surat kabar) dan masing-masing Staff SDM".[14]

---

[13] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[14] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

2. Sumber Rekrutmen

Sumber tenaga kerja yang ada di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 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 tehadap karyawan, yang menentukan adalah manager bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini di gelutinya, alternative lainnya demosi dan transfer dilakukan untuk mengatasi ketidak seuaian karyawan baru pada posisinya.

Setiap proses pelaksanaan rekrutmen perusahaan biasanya terdiri dari beberapa sumber. Dalam proses rekrutmen karyawan, bank pembiaayaan rakyat syariah al-salaam mempunyai beberapa jalur rekrutmen sebagai sumber-sumber dalam mendukung pelaksanaan rekrutmen, diantaranya:

a. Jalur internal (sumber dari dari dalam perusahaan)

Jalur internal merupakan jalur bagi karyawan perusahaan tersebut dalam hal ini karyawan bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam untuk mengisi jabatan tertinggi/kosong yang bersifat rotasi.[15]

[15] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

b. Jalur eksternal (sumber dari luar perusahaan)

Pada jalur eksternal ini dan pada umumnya bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam merkerut para calon pelamar melalui jalur rekrutmen massal dan rekrutmen individu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada fatasyah Strategi yang digunakan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam dalam melakukan rekrutmen atau metode rekrutmen yaitu: “Dalam hal strategi, 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 career center yang berfungsi untuk menginformasikan lowongan-lowongan kerja yang dapat dilamar oleh para lulusan institusi pendidikan”.[16]

3. Langkah-Langkah Proses Seleksi Rekrutmen

Setiap perekrutan tenaga kerja yang mempunyai rasa tanggung jawab secara professional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia.

Agar sasaran seperti itu tercapai, proses seleksi menggabungkan dua hal yaitu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang akan dilakukan

[16] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

apabila lamaran seseorang diterima dan faktor-faktor lain yang meskipun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang lebih akurat tentang diri pelamar yang bersangkutan.

Proses seleksi yang diterapkan di bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam terdiri dari Sembilan langkah yang dapat ditempuh. Perlu ditekankan bahwa tidak semua langkah tersebut harus ditempuh. Misalnya, dalam hal orang dalam yang diseleksi dalam rangka alih tugas atau promosi, ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu lagi ditempuh karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu, misalnya informasi tentang kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan.

Tahapan-tahapan BPRS Al-salaam dalam melakukan rekrutmen karyawan yaitu:[17]

a. Adanya kebutuhan tenaga kerja
b. Analisis *job descriptions*

   Job descriptions yaitu untuk mengidentifikasikan pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggung jawaban, serta untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar pekerjaan.

[17] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

c. *Job requirements*

Job requirements yaitu persyaratan-persyaratan jabatan tentang keteampilan yang dikehendakinya.

d. *Job position*

Job position yaitu ditetapkannya secara jelas untuk setiap jabatan, supaya karyawan tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya.

e. Seleksi berkas *administrative*

Seleksi *administrative* yaitu seleksi surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan.

f. *Interview* SDM dan *Interview User*

g. Psikotes

Psikotes adalah salah satu bagian tahapan yang pastinya akan dilalui pada proses seleksi penerimaan pegawai atau karyawan pada sebuah perusahaan

h. Tes kesehatan

i. Akad kontrak.

Waktu yang dibutuhkan bank pembiayaan rakyat syariah al-salam dalam melakukan rekrutmen tidak dapat ditentukan. Hal ini karena tergantung dari peserta yang menjalani proses rekrutmen. Namun,

diharapkan kegiatan rekrutmen dapat selesai dalam jangka waktu 30 hari mengingat kebutuhan tenaga kerja yang memang bersifat segera.[18]

Pada tahun 2016 BPRS Al-salaam memilki jumlah nasabah 61.000 Sejabodetabek dan Bandung, dari 298 karyawan dengan jumlah marketing 178, memiliki 10 kantor cabang.[19] Yang bertanggung jawab dalam perekrutan ini yaitu *interview user* (tahap interview terakhir). Karena, tahapan rekrutmen bersifat gugur dan peserta yang bias diikutkan hanya peserta yang direkomendasikan. Untuk tempat rekrutmen biasanya dilakukan di kantor Pusat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam.[20]

D. Persyaratan Karyawan

1. Kemampuan Baca Al-Qur'an

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada obyek study dapat dinyatakan bahwa di BPRS Amal Salman atau dikenal dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam lebih mengutamakan kompetensi dibanding kemampuan baca al-qur'an dan pengetahuan ekonomi islam atau perbankan syariah.

---

[18] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[19] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 23 Mei 2017

[20] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

Dapat diketahui dari hasil wawancara melalui Fatasyah “Tes membaca Al Quran dilakukan pada tahap interview. Hasil tes ini dianggap sebagai nilai tambah peserta untuk bisa direkomendasikan mengikuti tahap berikutnya.”.[21]

2. Pengetahuan Ekonomi Islam

Dari hasil wawancara melalalui Fatasyah untuk tes pemahaman dasar ekonomi Islam tidak dilakukan di BPRS Al-Salaam.[22] Bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam juga sudah memenuhi beberapa kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam ekonomi islam antara lain:[23]

a. Dorongan Berprestasi/Achievement Orientation.

Adalah keinginan tekad untuk bekerja dengan baik atau melampaui standar prestasi. Standar tersebut berupa prestasi diri sendiri dimasa lampau (improvement), ukuran yangh objektif (results orientation), melebihi orang lain (competitiveness), sasaran yang menantang atau sesuatu yang belum dilakukan orang lain (innovation). Hal ini menunjukkan dorongan untuk bertindak secara lebih dan efisien.[24]

---

[21] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[22] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[23] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[24] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

b. Fokus Pada Pelanggan/Costomer Focus.

Setiap karyawan harus fokus pada pelanggan, karena pelanggan rang yang tidak bergantung pada kita, tetapi kita yang bergantung padanya.

Pelanggan suatu perusahaan adalah orang yang membeli dan menggunakan produknya. Pelanggan tersebut merupakan orang yang berinteraksi dengan perusahaan setelah proses menghasilkan produk. Sedangkan pihak yang berinteraksi dangan perusahaan sebelum tahap proses mengahsilkan produk dipandang sebagai pemasok.[25]

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 ynag memilki dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabung dalam kinerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran dan tanggung jawab tiap anggota.[26]

[25] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[26] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

d. Membangun Kepercayaan/*Buldging Trust*.

Merupakan kerja yang harus dibangun dan dimiliki organisasi terhadap misi, strategi dan kemampuan sukses organisasinya. Ketidakjelasan terhadap hal tersebut akan memunculkan ketidakjelasan langkah startegis yang dilakukan organisasi.[27]

e. Berfikir Analitis/*Analytical Thinking.*

Berfikir secara analitis dipelukan terutama dalam memecahkan suatu masalah. Namun, diperlukan teknik dan kerangka kerja yang sistematis untuk mempercepat penemuan solusi terhadap masalah tersebut.[28]

f. Komunikasi/*communication.*

g. Kepekaan Bisnis dan Industri /*Business* dan *Industry Acume*.

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 top management tidak cukup sebagai pemicu untuk meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Visi, misi dan target perusahaan terlalu besar untuk

[27] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[28] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

dapat diterapkan di dalam aktivitas keseharian. Hal ini akan menjadi antar department dan divisi dalam perusahaan.[29]

E. Proses Penempatan Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam.

Prinsip penempatan kerja yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/ keahlian masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Penempatan tidak hanya berlaku kepada pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dibagian yang mengelola sumber daya manusia sudah tersedia diberbagai dokumen tentang pegawai baru seperti surat lamarannya, riwayat pekerjaan, penilaian atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain sebagainya.

Demikian pula halnya dengan proses seleksi karena perestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah diketahui oleh dua pihak yaitu bagian pengelola sumber daya manusia dan atasan pegawai. Sifat program

[29] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

pengenalan yang harus dilaluipun agak berbeda dari kegiatan yang harus diikuti oleh para pegawai baru.

1. Promosi

   Yang dimaksud dengan promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar., tingkatannya dalam jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pin lebih besar pula.[30]

2. Alih tugas

   Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seseorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkarya. Bentuk lain adalah alih tempat pendekatan yang ini hanya mungkin ditempuh apabila organisasi mempunyai berbagai satuan kerja pada banyak lokasi.[31]

3. Demosi

   Demosi berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.[32]

---

[30] Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara 2006), hlm. 223

[31] *Ibid*, hlm. 224

[32] *Ibid*

F. Kendala Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

Kendala rekrutmen yang dialami oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam 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 tidak sesuai dengan job requirements yang dibutuhkan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk melakukan posting iklan jabatan yang lowong.[33]

G. Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Program pelatihan bank pembiayaan rakyat syariah al-salaam yang berlangsung saat ini terbagi menjadi 2, yaitu:[34]

1. Program Pelatihan Umum

   Program pelatihan ini dilakukan oleh Bagian SDM. Materi yang diberikan mengenai hal-hal yang bersifat umum seperti visi, misi perusahaan, nilai organisasi perusahaan, fiqh muamalah, *product knowledge*, dan *risk management.*

[33] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

[34] Fatasyah, Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam, Wawancara Pribadi, Jakarta, 19 November 2016

2. Program Pelatihan Khusus

Program pelatihan ini dilakukan oleh Bagian SDM bekerjasama dengan unit-unit kerja di BPRS. Sifat pelatihan ini adalah khusus karena terkait dengan jabatan kerja dan/atau fungsi kerja masing-masing karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari paparan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam yaitu 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.

Tahapan kegiatan rekrutmen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam dalam melakukan kegiatan rekrutmen terdiri dari Sembilan langkah yaitu Adanya kebutuhan TK, Analisis *job descriptions* dan *job requirements, Job posting, Seleksi berkas administrative, Interview SDM, Interview User*, Psikotes, Tes kesehatan dan Akad kontrak.

Kendala yang dihadapi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam melakukan rekrutmen 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 tidak sesuai dengan job requirements yang dibutuhkan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk melakukan posting iklan jabatan yang lowong.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya atau perusahaan. BPR Syariah Al-Salaam alangkah baiknya mengsyaratkan pegawai tertentu yang mengharuskan keahlian atau keilmuan ekonomi islam atau perbankan syariah, maka BPR Syariah Al-Salaam harus merekrut pegawai yang berlatar belakang ekonomi syariah, sehingga ini akan meningkatkan kinerja BPR Syariah Al-Salaam 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 berkualitas dan dapat memberikan yang terbaik dalam hal pelayanan, produk, keamanan, serta fasilitas.

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

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah dan Cantika ,Sari Budi. 2002. *Manajemen Strategik,* Cet. Ke 1. Yogyakarta: Ilmu.

An-nabhani, Taqiyud. 2000. *Membangun System Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, cet ke- 7. Surabaya : Risalah Gusti.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

David, Freed. 2002. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhard Lindo.

Freeman, Stooner. 1996. *Manajemen Jilid I.* Jakarta: Intermedia.

Hasibuan, Melayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: CV Haji Masagung.

———— , 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

————, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cet. Ke-10. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hj. Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV. Bandar Maju.

Irawan, Prasetya. *Logika dan Prosedur Penelitian.* PT. Repo Internasional.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cet. Ke 5. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Moleong,. Lexy Johanes. 2004. *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* Edisi Revisi, Cet. Ke-26 . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasir, Moh. 2013. *Metode Penelitian.* Jakarta: Graha Indonesia.

Nawawi, H. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rimbun, Masrisinga. dan Evendi, Steven. 1989 *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LPJS.

Rivai, H. Veithzal. 2009. *Manajement Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Keperaktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

——— ,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sardar, Ziauddin. 1993. *Tantangan Dunia Islam Abad 21,* terj. Ilyas Hasan. Bandung: Mizan.

Sardiman, *Pengantar Ilmu Manajemen,* Jakarta: Pronahallindo, t.t

Siagiana, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

——— ,MPA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet, ke-14. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Stener, George. 1997. *Kebijakan dan Strategi Manajemen,* ter. Agus Dharma. PT. Gelora Aksara Pratama.

Sudarwan. 2002. *Danim Menjadi Penelitian Kualitatif.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

——— ,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

Umar, Husein. 2003. *Studi Kelayakan Bisnis,* Edisi-3. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.

——— ,2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT. Raja Grafindo Persada.

——— ,2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Yusanto, Muhammad Ismail. dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet. 2002. *Manajemen Strategi Perspektif Syariah.* Jakarta: Prenhard Lindo.

Internet:

http://bprsalsalaam.co.id/main/profile/tentang-al-salaam/sejarah-2 [09 November 2016]

http://bprsalsalaam.co.id/main/profile/tentang-al-salaam/visi-misi-nilai, [09 November 2016].

Wawancara :

Draft Pertanyaan “Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam”

Studi pada HRD Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam Kantor Pusat

Tempat: Jl. Cinere Raya Blok A No. 42 Cinere-Depok 16514 Telp. 021-7543535 (hunting) Fax. 021-7548456 e-mail. Csalsalaam.001@gmail.com

Tanggal Interview: 19 November 2016

Narasumber: Fatasyah

Divisi: Kepala Bagian SDM Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Salaam

1. Bagaimana sejarah berdirinya BPRS Al Salaam (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) Al Salaam Amal Salman?

   Jawab: Terlampir pada buku profil perusahaan

2. Apa visi misi BPRS Al-Salaam?

   Jawab: Visi BPRS Al Salaam Amal Salman :

   “Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik di Indonesia”

   Misi BPRS Al Salaam Amal Salman :

   “Menjadi lembaga keuangan mikro syariah [SYIAR]yang menghasilkan produk jasa perbankan terbaik [SOLUSI] bagi nasabah dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi pemerataan pembangunan [SOSIAL]perekonomian sektoral dengan orientasi pengembangan usaha kecil dan menengah menuju kesejahteraan [SEJAHTERA] bagi stake holder”

3. Produk-produk BPRS Al-Salaam?

   BPRS Al-Salaam menawarkan beragam produk:

   a. Funding dan Investasi

      1) Tabungan Wadi’ah

      2) Tabungan Tamasya

3) Deposito Syariah Rakyat (DSR)
4) Deposito Syariah Al-Salaam (DSA)

b. Financing
1) Pembiayaan Syariah Kepemilikan Kendaran Bermotor (sepeda motor dan mobil)
2) Pembiayaan Syariah Pendidikan
3) Pembiayaan Kepemilikan Rumah
4) Pembiayaan Al-Salaam Syariah (modal usaha/pengembangan usaha)

4. Ada berapa macam pegawai yang ada di BPRS Al-Salaam?
Jawab: Saat ini ada 3 macam pegawai, yaitu : 1. Pegawai Tetap; 2. Pegawai Kontrak; dan 3. Pegawai Outsourcing

5. Apa tujuan berdirinya BPRS Al-Salaam?
Jawab: Sesuai dengan Visi BPRS Al Salaam Amal Salman yaitu “Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik di Indonesia”

Terbaik memiliki arti sebagai berikut:
a. Memiliki kondisi keuangan yang kuat dalam hal pertumbuhan aset, pertumbuhan
b. laba dan jumlah nasabah.
c. Pengelolaan secara modern dengan menerapkan manajemen modern dan tata
d. kelola perusahaan yang baik dengan didukung oleh penerapan teknologi informasi
e. dalam rangka memberikan pelayanan terbaik.
f. Memberikan kemanfaatan sosial yang luas dengan memiliki program pemberdayaan

g. masyarakat yang berkelanjutan.
h. Penerapan prinsip syariah yang paripurna.

6. Bagaimana bentuk persiapan yang dilakukan dalam merekrut SDM di BPRS Al-Salaam?

   Jawab: Persiapan yang dilakukan dalam kegiatan rekrutmen adalah menganalisis kebutuhan TK. Berapa jumlah TK yang dibutuhkan untuk mengisi posisi dan apa saja job descriptions serta job requirements yang dibutuhkan.

7. Kapan biasanya BPRS Al-Salam melakukan rekrutmen?

   Jawab: Rekrutmen yang berlangsung di BPRS Al Salaam dilakukan ketika:

   a. Adanya posisi jabatan yang vacant (lowong).

      Posisi jabatan yang vacant dapat terjadi ketika ada karyawan yang mengajukan resign dan jika ada karyawan yang mengajukan cuti melahirkan. Ketika ada karyawan yang mengajukan resign maka Bagian SDM diharapkan dapat melakukan pemenuhan kebutuhan tersebut dengan segera. Untuk karyawan yang mengajukan cuti melahirkan biasanya akan dilakukan rolling. Namun jika rolling tidak dapat dilangsungkan maka kegiatan rekrutmen untuk pemebuhan kebutuhan sumber daya selama jangka waktu tertentu akan dilakukan.

   b. Adanya permintaan manajemen terutama direksi dalam hal pemenuhan kebutuhan jabatan baru.

      Dengan meningkatnya bisnis perbankan akan membuat sistem organisasi menjadi organisasi yang lebih lengkap. Hal ini akan membuat adanya kebutuhan sumber daya manusia baru diluar dari yang sudah direncanakan. Contohnya adalah adanya unit kerja baru yang akan dibentuk maka pemenuhan staf atas unit baru tersebut menjadi hal yang perlu disediakan.

8. Apakah ada budget khusus untuk pembiayaan kegiatan rekrutmen ini?
   Jawab: Dalam hal budgeting, manajemen sudah membuat system rencana kerja yang memuat proyeksi penggunaan dana tahunan perusahaan. Semua bagian akan membuat system tersebut termasuk juga Bagian SDM.

9. Apakah ada kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan lain dalam menggunakan jasa rekrutmen?
   Jawab: Kerjasama yang terjalin dalam hal rekrutmen saat ini adalah dengan menggunakan jasa pihak ketiga dan juga kerjasama dengan salah satu job portal.

10. Apa saja tahapan-tahapan dalam kegiatan rekrutmen di BPRS Al-Salaam?
    Jawaban: Tahapan kegiatan rekrutmen:
    a. Adanya kebutuhan TK
    b. Analisis job descriptions dan job requirements
    c. Job posting
    d. Seleksi berkas administrative
    e. Interview SDM
    f. Interview User
    g. Psikotes
    h. Tes kesehatan
    i. Akad kontrak

    Tahapan ini merupakan tahapan lengkap yang dilakukan dalam kegiatan rekrutmen. Namun tahapan ini tidak mutlak seluruhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan seluruh jabatan. Beberapa jabatan/fungsi kerja hanya melalui beberapa tahapan saja.

11. Apa saja kualifikasi yang ditetapkan oleh BPRS Al-Salaam dalam rekrutmen SDM ?

    Jawab: Kualifikasi ditetapkan berdasarkan masing-masing jabatan kerja. Data terlampir.

12. Berdasarkan aspek amanah dan jama'ah sesuai syariah serta untuk mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan Bank Syariah, adakah dalam tahapan rekrutmen BPRS mengenai tes membaca Al Quran dan pemahaman dasar ekonomi syariah/perbankan syariah seperti Bank Syariah pada umumnya?

    Jawab: Tes membaca Al Quran dilakukan pada tahap interview. Hasil tes ini dianggap sebagai nilai tambah peserta untuk bisa direkomendasikan mengikuti tahap berikutnya. Untuk tes pemahaman dasar ekonomi syariah memang tidak dilakukan.

13. Apa saja kompetensi-kompetensi yang menjadi standar nilai perekrutan di BPRS

    Jawab:

    Penampilan Fisik
    Etika (Sopan Santun)
    Pendidikan Formal
    Pengalaman Kerja / Pengalaman Organisasi
    Pengetahuan Teknis
    Keterampilan Teknis
    Kemampuan Komunikasi / Menyampaikan Pendapat
    Daya Tangkap
    Kepercayaan Diri
    Motivasi (extra effort)
    Kerja sama (Team work)
    Kemampuan Memimpin

Pengetahuan Agama
Kemampuan Komputer
Pemeriksaan Referensi

14. Dimana kegiatan rekrutmen dilakukan?
    Jawab: Kegiatan rekrutmen dipusatkan di Kantor Pusat BPRS Al-Salaam

15. Bagaimana strategi yang diterapkan BPRS dalam merekrut calon SDM meliputi metode rekrutmen dan proses rekrutmen?
    Jawab: Dalam hal strategi, 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 *career center* yang berfungsi untuk menginformasikan lowongan-lowongan kerja yang dapat dilamar oleh para lulusan institusi pendidikan.

16. Apa kendala yang dihadapi bank dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan di BPRS?
    Jawab: 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 tidak sesuai dengan job requirements yang dibutuhkan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk melakukan posting iklan jabatan yang lowong.

17. Media informasi apa saja yang digunakan untuk menarik pelamar agar mengetahui ada lowongan pekerjaan di BPRS?
    Jawab: Media informasi melalui akun media sosial milik perusahaan dan juga masing-masing staf SDM.

18. Siapa yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan yang lolos seleksi?

    Jawab: Keputusan mengenai siapa yang lolos dan dapat diterima sebagai karyawan dilakukan oleh Interview User (tahap interview terakhir). Karena tahapan rekrutmen bersifat gugur dan peserta yang bisa diikutkan hanya peserta yang direkomendasikan.

19. Berapa lama waktu yang dibutuhkan panitia rekrutmen dalam menyeleksi calon karyawan?

    Jawab: Waktu yang dibutuhkan tidak dapat ditentukan. Hal ini karena tergantung dari peserta yang menjalani proses rekrutmen. Namun diharapkan kegiatan rekrutmen dapat selesai dalam jangka waktu 30 hari mengingat kebutuhan TK yang memang bersifat segera.

20. Apa saja program pelatihan yang dilakukan BPRS dalam meningkatkan kinerja karyawan?

    Jawab: Program pelatihan yang berlangsung saat ini terbagi menjadi 2, yaitu:

    a. Program Pelatihan Umum

       Program pelatihan ini dilakukan oleh Bagian SDM. Materi yang diberikan mengenai hal-hal yang bersifat umum seperti visi misi perusahaan, nilai organisasi perusahaan, fiqh muamalah, product knowledge, risk management.

    b. Program Pelatihan Khusus

       Program pelatihan ini dilakukan oleh Bagian SDM bekerjasama dengan unit-unit kerja di BPRS. Sifat pelatihan ini adalah khusus karena terkait dengan jabatan kerja dan/atau fungsi kerja masing-masing karyawan.

21. Apa tujuan BPRS Al-Salaam melakukan rekrutmen?

    Jawab: BPRS Al-Salaam melakukan rekrutmen untuk meningkatkan kualitas kerja yang berkesinambungan dan sekaligus untuk meningkatkan produktifitas kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan penambahan

karyawan, program rekrutmen juga dilakukan untuk mengisi kekosongan atau kekurangan tenaga kerja dibeberapa fungsi yang telah terjadi sejak beberapa tahun terakhir. Ini terlihat dari tingkat turnover karyawab yang cenderung naik dari 2.21% di 2014 menjadi 4.23% di 2015 dan 8.33% 2016.

22. Bagaimana struktur organisasi yang ada di BPRS Al-Salaam?

    Jawab: Terlampir.

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: 023F.6-UMJ/X/2016
Lamp : 1 (satu) bundel
Hal : ***Bimbingan Skripsi Mahasiswa***

Jakarta, 10 Muharram 1438 H
11 Oktober 2016 M

Yth.
Bapak Nurhidayat, S.Ag.,M.M.
Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Agama Islam UMJ
di
tempat

Assalamu'alaikum W.W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

Nama	: LUKMAN
Nomor Pokok	: 2013570052
Program Studi	: Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang	: Strata Satu (S1)
Judul	:*Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salaam*

Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Bapak kami ucapkan termakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum W.W.

Wakil Dekan II,

Drs. Tajudin, M.A.

Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Yth. Ketua Program Studi MPS
3. Arsip

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	:	LUKMAN
No. Pokok	:	2013570052
Judul Skripsi	:	*~~Analisis~~ Strategi ~~Bank Syariah dalam~~ Rekrutmen Karyawan ~~(Studi pada Bagian HRD PT. Bank Muamalat Tbk)~~.* BPRS Al-Salaam
Pembimbing	:	Bapak Nurhidayat, S.Ag.,M.M.
Tgl. Berakhir	:	11 Oktober 2016 s.d. 11 April 2017

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1	13-10-2016	Bab I	- Judul Lebih Simpel - Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah Lihat dibuku pedoman Penulisan	
2	15/10/16	Bab II	- Pertanyaan Penelitian ditambah - Pandangan Islam / Al Qur'an tentang kriteria pegawai / Karyawan - Lanjutkan ke Bab III	

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
3	9/11 2016	Bab III	Perhatikan untuk pertanyaan penelitian disesuaikan dengan masalah strategi Rekrutmen Lanjutkan ke bab IV	
4.	23/11 2016	Bab IV	- lebih perjelas strategi Rekrutmen - Rombah proses Rekrutmen perspektif lu	
5.	3/2 2017		Acc Skripsi	

Catatan : 1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi.

2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.

3. Lembar konsultasi ini harus diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian skripsi.

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 : 05/F.6-UMJ/XI/2016 Jakarta, 7 Safar 1438 H
Hal : **Permohonan Riset/Penelitian** 07 Nopember 2016 M

Kepada Yth.
Kepala PT. BPRS Al – Salaam Amal Salman
Kantor Pusat Jl. Cinere Raya Blok A No.42, Cinere, Depok Jawa Barat
di
tempat

Assalamu'alaikum W. W.

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

Nama	: LUKMAN
Nomor Pokok	: 2013570052
Tempat Tgl/Lahir	: Pebenaan, 1 Juli 1995
Program Studi	: Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang	: Strata Satu (SI)
No. Telp	: 082311286119

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

" *Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Sariah Al - Salaam* "

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

Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan I,

Drs. Tajudin, M.A.

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

BPRSAlSalaam
BANK SYARIAH AL SALAAM

Nomor : 018/AS/SDM/SKM/XI/2016 Cinere, 16 November 2016
Lamp : -

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Fatasyah
Jabatan	: Kepala Bagian SDM

Menerangkan bahwa :

Nama	: Lukman
NIM	: 2013570052
Jurusan	: Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas	: Agama Islam
Perg. Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Jakarta

Saat ini sedang melakukan riset / penelitian di Kantor Pusat Operasional PT. BPRS Al Salaam Amal Salman sebagai bahan untuk skripsi dengan judul **"Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al – Salaam"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb
PT. BPRS AL SALAAM AMAL SALMAN

Fatasyah
Kepala Bagian SDM

iB
Perbankan Syariah

BPRS AlSalaam
BANK SYARIAH AL SALAAM

KESEMPATAN KERJA

PT. BPRS Al Salaam Amal Salman merupakan lembaga keuangan syariah yang resmi beroperasi sejak tahun 1992 dan telah tumbuh menjadi salah satu BPR (Bank Pembiayaan Rakyat) Syariah terbesar di Indonesia dengan 10 cabang yang tersebar di Jabodetabek dan Bandung. Untuk mendukung perkembangan yang akan datang, kami membutuhkan calon pegawai yang memiliki integritas, semangat, inisiatif dan memiliki kemampuan kerjasama yang baik untuk posisi jabatan sebagai berikut:

A. SALES LEADER (Kode : SL)

Persyaratan minimal:
1. Muslim, usia maksimal 35 tahun.
2. Berpengalaman sebagai leader tim penjualan di bidang pembiayaan usaha kecil menengah dan pembiayaan retail minimal 2 tahun.
3. Memiliki kemampuan analisa, *leadership* dan *team-work* yang kuat.
4. Memiliki SIM, minimal SIM C.
5. Pendidikan Minimal D3 atau yang sederajat.

B. JUNIOR SALES (Kode : JS)

Persyaratan minimal:
1. Muslim, usia maksimal 35 tahun.
2. Diutamakan yang berpengalaman sebagai tenaga penjualan di bidang pembiayaan usaha kecil menengah dan pembiayaan retail, *fresh-graduated* dipersilahkan untuk melamar.
3. Memiliki kemampuan analisa, *leadership* dan *team-work* yang kuat.
4. Memiliki SIM, minimal SIM C.
5. Pendidikan Minimal SMU atau yang sederajat.

C. CUSTOMER SERVICE OFFICER (Kode : CS)

Persyaratan minimal:
1. Muslimah, usia maksimal 25 tahun.
2. Pendidikan D3/S1 dari Perguruan Tinggi Negeri atau S1 dari Perguruan Tinggi Swasta dengan IPK minimal 2,75.
3. Fresh graduated (lebih diutamakan yang berpengalaman).
4. Berpenampilan menarik dan komunikatif.
5. Belum menikah dan sanggup untuk tidak menikah selama masa training.

D. BACK OFFICE (Kode : BO)

Persyaratan minimal:
1. Muslimah, belum menikah, usia maksimal 23 tahun.
2. Pendidikan minimal SMK/D3.
3. Mampu mengoperasikan komputer minimal Ms. Office (Ms. Word, Excell, Powerpoint).
4. Energik, percaya diri, mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

Diutamakan berdomisili di sekitar wilayah kerja Bank :

1. Cabang Cinere : Jl. Cinere Raya Blok A No. 42, Limo, Depok 16514
2. Cabang Depok : Jl. Margonda Raya No. 299 D, Beji, Depok
3. Cabang Jakarta Selatan : Jl. Kyai Maja No. 55 C Mayestik, Keb. Baru, Jaksel
4. Cabang Bogor : Jl. Pangkalan Raya No. 59 C, Wr. Jambu, Bogor
5. Cabang Cibinong : Komp. Ruko Mayor Oking I No. A 10 Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja (seberang RS. Bina Husada) Ciri Mekar, Cibinong
6. Cabang BSD: Komplek Sutra Niaga No. 58 Pakulonan, Serpong, Tangerang
7. Cabang Ciputat : Jl. Dewi Sartika No. 26 C, Ciputat, Tangerang Selatan
8. Cabang Pondok Gede : Jl. Jatiwaringin No. 56, Pondok Gede, Bekasi
9. Cabang Cileungsi: Jl. Transyogi Alternatif Cibubur Bogor
10. Cabang Bandung : Jl. M. Toha No. 184 A, Astananyar, Bandung

Kirimkan lamaran, CV dan dokumen pendukung lainnya ke Kantor Cabang BPRS Al Salaam terdekat atau melalui email berikut:

lowker.hrdalsalaam@gmail.com

Kantor Pusat PT. BPRS Al Salaam Amal Salman - Jln. Cinere Raya Blok A No. 42, Limo - Depok 16514

FORMULIR LAMARAN KERJA

BPRSAlSalaam

Employment Application Form

Formulir lamaran kerja ini akan saya isi dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Apabila dikemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar, saya bersedia ditindak sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.

I hereby acknowledge that all information I will fill in this from are true and accurate to the best of my knowledge. Should there be any false information, I'm willing to receive any sanctions according to campany's regulation

Nama Lengkap (Sesuai KTP)
Full Name (According to ID Card) _____

Nomor KTP
ID Card Number _____

No SIM _____ A/C/B1
Driving license no

No.N.P.W.P
N.P.W.P Number _____

No.Jamsostek
Jamsostek Number _____

Posisi yang Dilamar
Position applied _____

Sumber Informasi Lowongan
Information about this vacancy _____

Alamat Email
Email Address _____

Photograph

DATA PRIBADI / PERSONAL DATA

Status Perkawinan
Marital Status _____

Jumlah Anak _____

Tinggi / Berat badan _____cm / _____kg
Height / Weight

Golongan darah
Blood type _____

Agama
Religion _____

Kendaraan yang dimiliki ☐ Motor *Motorcycle* ☐ Mobil *Car*
Owned vehicle

Alamat Sekarang
Current Address _____

Alamat KTP
KTP Address _____

No. Telephone
Telephone Number _____

No. Hand Phone
Hand Phone Number _____

INFO KONTAK DARURAT / EMERGENCY CONTACT INFO

Nama
Name _____

No. Telephone
Telephone Number _____

No. Hand Phone
Hand Phone Number _____

Alamat Rumah
Home Address _____

Hubungan
Relation _____

DATA KELUARGA / FAMILY DATA

	Nama Lengkap *Full Name*	Tgl. Lahir *Date of birth*	Pendidikan *Education*	Pekerjaan *Occupation*	Organisasi *Organization*
Ayah *Father*					
Ibu *Mother*					

		Nama Lengkap *Full Name*	Tgl. Lahir *Date of birth*	Pendidikan *Education*	Pekerjaan *Occupation*	Organisasi *Organization*
Saudara *Brother/Sister*	1.					
	2.					
	3.					
	4.					
	5.					
Suami / Istri *Husband/Wife*						
Anak *Child*	1.					
	2.					
	3.					

PENDIDIKAN FORMAL / FORMAL EDUCATION

Tingkat *Level*	Nama Sekolah *Name of School*	Jurusan *Major*	Kota *City*	Periode (dari-sampai) *Period (from-to)*	Berijasah *Certificated*	Nilai/IPK GPA
SD *Elementary School*						
SMP *Junior High School*						
SMU *Senior High School*						
Diploma *Associate Degree*						
Universitas *University*						

PENDIDIKAN NON FORMAL (KURSUS) / NON FORMAL EDUCATION (COURSE)

Bidang *Field*	Penyelenggara *Name of Institution*	Kota *City*	Periode (dari-sampai) *Period (from-to)*	Berijasah *Certificated*

PENATARAN & LOKAKARYA / SEMINAR & WORKSHOP

Bidang *Field*	Penyelenggara *Name of Institution*	Kota *City*	Periode (dari-sampai) *Period (from-to)*	Berijasah *Certificated*

KEMAMPUAN BAHASA ASING / LANGUAGE PROFICIENCY

Bahasa *Language*	Menulis *Writing*	Berbicara *Speaking*	Mendengarkan *Listening*	Membaca *Reading*

Isilah dengan Baik Sekali, Baik atau Cukup *(Please fill with Excellent, Good or Fair)*

KETRAMPILAN KOMPUTER / COMPUTER LITERACY

Jenis Program *Program Type*	Aplikasi *Application*

KETRAMPILAN LAIN / OTHER SKILL

Jenis *Type*	Deskripsi *Description*

PENGALAMAN KERJA / WORKING EXPERIENCE

	1	2	3
Nama Perusahaan *Name of Company*			
Jenis Usaha *Nature of Business*			
Alamat Perusahaan *Company's Address*			
Jabatan *Position*			
Uraian Tugas *Job Description*			

Masa Kerja (dari-sampai) *Length of Employment(from-to)*			
Pendapatan / bulan *Salary / month*			
Alasan Berhenti *Reason for Leaving*			
Gambarkan posisi anda dlm struktur organisasi *Organization Structure*			

REFERENSI / REFERENCE

Nama *Name*	Jabatan/Pekerjaan *Position/Occuption*	Nama Perusahaan/Lembaga *Name of Company/Institution*	Alamat & No. Telephone *Address & Phone Number*	Hubungan *Relationship*

AKTIFITAS ORGANISASI/ ORGANIZATIONAL ACTIVITIES

Nama Organisasi *Organization Name*	Tipe Organisasi *Organization Type*	Periode (dari-sampai) *Period (from-to)*	Nama Posisi *Position Name*	Deskripsi *Description*

LAIN-LAIN / MISCELLANEOUS

Jenis Pekerjaan yang saudara sukai
Type of job your prefer

Bila diterima, kapan saudara dapat mulai bekerja ?
If accepted, when are you ready to start working ?

Besar gaji yang diinginkan
Expected salary

Fasilitas yang diharapkan
Expected facility

Beberapa kelebihan yang saudara miliki (minimal 3)
Some of your strengths

Beberapa kelemahan yang saudara miliki (minimal 3)
Some of your weakness

Penyakit berat yang pernah diderita & kapan ?
Any serious illness contracted and when ?

Cacat tubuh yang Saudara miliki?
Some physical disability?

Keterlibatan perkara pidana, kapan & masalah apa ?
Court offense, when and what case ?

Orang-orang yang anda kenal dlm perusahaan ini ?
Persons you know to be working in this company ?

Bersedia ditempatkan di seluruh Cabang BPRS Al Salaam ?
Willing to be placed in all BPRS Al Salaam's branch ?

Bila anda sedang dalam proses seleksi di perusahaan lain, sebutkan nama perusahaan tsb, posisi yang anda lamar dan seberapa jauh proses tersebut ?
If you are being processed at others company, please mention the company's name, your applied position and how far is the process?

Tuliskan keterangan lain yang ingin Saudara sampaikan dan perlu untuk diketahui
Please write any additional explanation you need to inform and need to be know

Cinere, _____

(Nama dan Tandatangan Pelamar)

Di bawah ini ada 60 nomor. Masing-masing nomor memiliki dua pernyataan yang bertolak belakang (PERNYATAAN A & B). Pilihlah salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda dengan mengetik angka "1" pada kolom yang sudah disediakan (KOLOM ISIAN). Anda HARUS memilih salah satu yang dominan serta mengisi semua nomor.

NO	PERNYATAAN A	ISIAN		PERNYATAAN B
1	Spontan, Fleksibel, tidak diikat waktu			Terencana dan memiliki deadline jelas
2	Lebih memilih berkomunikasi dengan menulis			Lebih memilih berkomunikasi dengan bicara
3	Tidak menyukai hal-hal yang bersifat mendadak dan di luar perencanaan			Perubahan mendadak tidak jadi masalah
4	Obyektif			Subyektif
5	Menemukan dan mengembangkan ide dengan mendiskusikannya			Menemukan dan mengembangkan ide dengan merenungkan
6	Bergerak dari gambaran umum baru ke detail			Bergerak dari detail ke gambaran umum sebagai kesimpulan akhir
7	Berorientasi pada dunia eksternal (kegiatan, orang)			Berorientasi pada dunia internal (memori, pemikiran, ide)
8	Berbicara mengenai masalah yang dihadapi hari ini dan langkah-langkah praktis mengatasinya			Berbicara mengenai visi masa depan dan konsep-konsep mengenai visi tersebut
9	Diyakinkan dengan penjelasan yang menyentuh perasaan			Diyakinkan dengan penjelasan yang masuk akal
10	Fokus pada sedikit hobi namun mendalam			Fokus pada banyak hobi secara luas dan umum
11	Tertutup dan mandiri			Sosial dan ekspresif
12	Aturan, jadwal dan target sangat mengikat dan membebani			Aturan, jadwal dan target akan sangat membantu dan memperjelas tindakan
13	Menggunakan pengalaman sebagai pedoman			Menggunakan imajinasi dan perenungan sebagai pedoman
14	Berorientasi tugas dan job description			Berorientasi pada manusia dan hubungan
15	Pertemuan dengan orang lain dan aktivitas sosial melelahkan			Bertemu orang dan aktivitas sosial membuat bersemangat
16	SOP sangat membantu			SOP sangat membosankan
17	Mengambil keputusan berdasar logika dan aturan main			Mengambil keputusan berdasar perasaan pribadi dan kondisi orang lain
18	Bebas dan dinamis			Prosedural dan tradisional
19	Berorientasi pada hasil			Berorientasi pada proses
20	Beraktifitas sendirian di rumah menyenangkan			Beraktifitas sendirian di rumah membosankan
21	Membiarkan orang lain bertindak bebas asalkan tujuan tercapai			Mengatur orang lain dengan tata tertib agar tujuan tercapai

NO	PERNYATAAN A	ISIAN		PERNYATAAN B
22	Memilih ide inspiratif lebih penting daripada fakta			Memilih fakta lebih penting daripada ide inspiratif
23	Mengemukakan tujuan dan sasaran lebih dahulu			Mengemukakan kesepakatan terlebih dahulu
24	Fokus pada target dan mengabaikan hal-hal baru			Memperhatikan hal-hal baru dan siap menyesuaikan diri serta mengubah target
25	Kontinuitas dan stabilitas lebih diutamakan			Perubahan dan variasi lebih diutamakan
26	Pendirian masih bisa berubah tergantung situasi nantinya			Berpegang teguh pada pendirian
27	Bertindak step by step dengan timeframe yang jelas			Bertindak dengan semangat tanpa menggunakan timeframe
28	Berinisiatif tinggi hampir dalam berbagai hal meskipun tidak berhubungan dengan dirinya			Berinisiatif bila situasi memaksa atau berhubungan dengan kepentingan sendiri
29	Lebih memilih tempat yang tenang dan pribadi untuk berkonsentrasi			Lebih memilih tempat yang ramai dan banyak interaksi / aktifitas
30	Menganalisa			Berempati
31	Berpikir secara matang sebelum bertindak			Berani bertindak tanpa terlalu lama berfikir
32	Menghargai seseorang karena sifat dan perilakunya			Menghargai seseorang karena skill dan faktor teknis
33	Merasa nyaman bila situasi tetap terbuka terhadap pilihan-pilihan lain			Merasa tenang bila semua sudah diputuskan
34	Menarik kesimpulan dengan lama dan hati-hati			menarik kesimpulan dengan cepat sesuai naluri
35	Mengekspresikan semangat			Menyimpan semangat dalam hati
36	Mengklarifikasi ide dan teori sebelum dipraktekkan			Memahami ide dan teori saat mempraktekkannya langsung
37	Melibatkan perasaan itu tidak profesional			Terlalu kaku pada peraturan dan pekerjaan itu kejam
38	Mencari kesempatan untuk berkomunikasi secara perorangan			Memilih berkomunikasi pada sekelompok orang
39	Yang penting situasi harmonis terjaga			Yang penting tujuan tercapai
40	Ketidakpastian itu seru, menegangkan dan membuat hati lebih senang			Ketidakpastian membuat bingung dan meresahkan
41	Berfokus pada masa kini (apa yang bisa diperbaiki sekarang)			Berfokus pada masa depan (apa yang mungkin dicapai di masa depan)
42	Mempertanyakan			Mengakomodasi
43	Secara konsisten mengamati dan mengingat detail			Mengamati dan mengingat detail hanya bila berhubungan dengan pola

NO	PERNYATAAN A	ISIAN		PERNYATAAN B
44	Situasi last minute membuat bersemangat dan memunculkan potensi			Situasi last minute sangat menyiksa, membuat stress dan merupakan kesalahan
45	Lebih suka komunikasi tidak langsung (telp, surat, e-mail)			Lebih suka komunikasi langsung (tatap muka)
46	Praktis			Konseptual
47	Perubahan adalah musuh			Perubahan adalah semangat hidup
48	Sering dianggap keras kepala			Sering dianggap terlalu memihak
49	Bersemangat saat menolong orang keluar dari kesalahan dan meluruskan			Bersemangat saat mengkritik dan menemukan kesalahan
50	Bertindak sesuai situasi dan kondisi yang terjadi saat itu			Bertindak sesuai apa yang sudah direncanakan
51	Menggunakan keterampilan yang sudah dikuasai			Menyukai tantangan untuk menguasai keterampilan baru
52	Membangun ide pada saat berbicara			Membangun ide dengan matang baru membicarakannya
53	Memilih cara yang sudah ada dan sudah terbukti			Memilih cara yang unik dan belum dipraktekkan orang lain
54	Hidup harus sudah diatur dari awal			Hidup seharusnya mengalir sesuai kondisi
55	Standar harus ditegakkan di atas segalanya (itu menunjukkan kehormatan dan harga diri)			Perasaan manusia lebih penting dari sekadar standar (yang adalah benda mati)
56	Daftar dan checklist adalah panduan penting			Daftar dan checklist adalah tugas dan beban
57	Menuntut perlakuan yang adil dan sama pada semua orang			Menuntut perlakuan khusus sesuai karakteristik masing-masing orang
58	Mementingkan sebab-akibat			Mementingkan nilai-nilai personal
59	Puas ketika mampu beradaptasi dengan momentum yang terjadi			Puas ketika mampu menjalankan semuanya sesuai rencana
60	Spontan, Easy Going, fleksibel			Berhati-hati, penuh pertimbangan, kaku

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama	: Lukman
Tempat, Tanggal Lahir	: Pebenaan, 01 Juli 1995
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Jl. Nurul Huda II, RT/RW 00/04, 83 G, Kampung Utan Ciputat Timur
Telepon	: 082311286119 (*handphone*)

Latar Belakang Pendidikan

2000 – 2006 : SD Negeri 039 Seberang Pebenaan
2007 – 2010 : MTs An-nuur
2010 – 2013 : SMA Negeri 1 Keritang, (Riau)
2013 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Jakarta

Pengalaman Organisasi

2013 – 2015 : IKAMI-SULSEL
2014 - 2015 : LDK Ulil Albab UMJ
2015 – 2016 : IKMA-INSEL

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 23 Mei 2017

Lukman