

SKRIPSI

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN
MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS PEMBIAYAAN**

**Oleh :
WAHYU EKO PRASETIYO
NPM. 1502100226**



**JURUSAN : S1 PERBANKAN SYARIAH (S1 PBS)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
2020/1441 H**

SKRIPSI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEMBIAYAAN

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

Wahyu Eko Prasetyo

NPM:1502100226

Pembimbing I :Elfa Murdiana, M.Hum

Pembimbing II: Dharma Setyawan, M.A

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi da Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1441/2020 M**

PERSETUJUAN

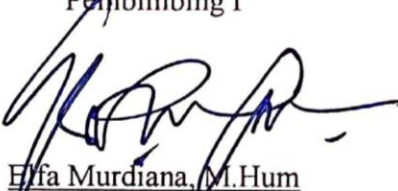
Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi di bawah ini:

Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN
Nama : Wahyu Eko Prasetyo
NPM : 1502100226
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI


Untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro

Pembimbing I



Efa Murdiana, M.Hum
NIP. 198012062008012010

Pembimbing II



Dharma Setyawan, M.A
NIP. 198805292015031004

NOTA DINAS

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi di bawah ini:

Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN
Nama : Wahyu Eko Prasetyo
NPM : 1502100226
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro

Pembimbing I



Elfa Murdiana, M.Hum
NIP. 198012062008012010

Pembimbing II



Dharma Setyawan, M.A
NIP. 198805292015031004



**KEMENTERIAN AGAMA REPULIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No.: 0283 / n. 28-3 / D / PP. 00.9 / 01 / 2020

Skripsi dengan judul: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN disusun oleh: Wahyu Eko Prasetyo NPM : 1502100226, Jurusan: S1 Perbankan Syariah (S1 PBS) telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal: Senin, 13 Januari 2020

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Elfa Murdiana, M. Hum
Pembahas I : Liberty, SE. MA
Pembahas II : Dharma Setyawan, MA
Sekertaris : Liana Dewi S, M.E.Sy



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



[Handwritten Signature]
Dr. Widiya Ninsiana, M. Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN

**Oleh:
Wahyu Eko Prasetyo
NPM:1502100226**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya praktik rekrutmen yang belum menerapkan pandangan-pandangan objektif. Artinya, dalam melakukan rekrutmen, masih ada yang menerapkan prinsip subjektif, dimana melihat dari latar belakang keluarga, kerabat dan sebagainya, serta tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan dan kemampuan spesifik yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia tersebut. Rekrutmen sendiri adalah bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yang memiliki tujuan memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia agar bisa mengisi kekosongan jabatan di suatu perusahaan, agar tidak terjadi ketidak seimbangan dalam berjalannya perusahaan kedepan. Sehingga perjalanan menuju cita-cita yang diinginkan perusahaan lebih mudah tercapai.

Dalam proses rekrutmen ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, agar dapat memilih Sumber Daya Manusia secara tepat. Dalam teori *The Right Man and The Right Place* dijelaskan bahwa dalam melakukan rekrutmen dan penempatan Sumber Daya Manusia harus memperhatikan kemampuan Sumber Daya Manusia tersebut, caranya yaitu dengan melihat latar belakang pendidikannya. Penelitian ini bersifat penelitian lapangan, menggunakan pendekatan deduktif, yaitu membahas persoalan dari yang umum menuju pembahasan yang khusus. Model pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. observasi yang peneliti lakukan adalah dengan mengamati aktivitas marketing dalam menjalankan pekerjaannya. Wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi-informasi lain yang tidak bisa terlihat secara empirik. Peneliti juga membandingkan antara tujuan rekrutmen dengan keadaan realita di PT. BPRS Aman Syariah setelah rekrutmen dilakukan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Eko Prasetyo
NPM : 1502100226
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Metro, Januari 2020
Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Wahyu Eko Prasetyo".

Wahyu Eko Prasetyo
NPM. 1502100226

MOTTO

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

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya, maka akan saya persembahkan karya ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Bapak Paimin dan Ibu Arida yang selalu memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan. Dengan penuh kesabaran, penuh perhatian dan selalu berupaya melakukan yang terbaik untuk anaknya.
2. Dosen pembimbing skripsiku Ibu Elfa Murdiana, M. Hum dan Bapak Dharma Setyawan, M.A yang selalu memberikan bimbingan, motivasi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan
3. Teman dan sahabat semuanya yang turut memberikan dukungan dan motifasi selama proses pengerjaan skripsi, sehingga tugas dan tanggung jawab ini bisa diselesaikan
4. Almamater IAIN Metro yang selalu memberikan ruang bagi peneliti untuk bisa memperdalam ilmu pengetahuan terkait perbankan syariah

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan S1-Perbankan Syariah guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE). Upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk anaknya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan
2. Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
3. Dr. Widhya Ninsiana, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Ibu Reonika Puspita Sari, M. E.Sy selaku Ketua Jurusan S1-Perbankan Syariah
5. Ibu Elfa Murdiana, M. Hum selaku pembimbing 1 dan Bapak Dharma Setyawan, M.A selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan motivasi yang sangat berharga selama pengerjaan skripsi ini
6. Seluruh dosen dan staf yang telah membantu/memberikan bimbingan kepada peneliti
7. Almamater IAIN Metro dan seluruh sahabat mahasiswa S1-Perbankan Syariah angkatan 2015 yang saya banggakan

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga penelitian yang telah dilakukan ini kiranya dapat bermanfaat.

Metro, Januari 2020
Peneliti

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'W' followed by several vertical and diagonal strokes, ending in a horizontal line.

Wahyu Eko Prasetyo
NPM. 1502100226

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	8
D. Penelitian Relevan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Urgensi Sumber Daya Manusia	11
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
C. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
D. Rekrutmen.....	16

E. Rekrutmen dan konsep <i>The Right Man and The Right Place</i>	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis dan Sifat Penelitian	20
B. Sumber Data.....	21
C. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1. Wawancara.....	23
2. Dokumentasi	24
D. Teknik Analisa Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum PT. BPRS Aman Syariah	27
1. Sejarah PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur	27
2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah.....	30
3. Struktur Organisasi.....	31
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	35
1. Proses rekrutmen di PT. BPRS Aman Syariah	35
2. Proses pemetaan karyawan di PT. BPRS Aman Syariah	37
3. Informasi capaian pembiayaan.....	40
4. Relevansi antara total rekrutmen dan jumlah pembiayaan	42
5. Kebijakan penunjang kualitas kinerja marketing.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data rekrutmen karyawan PT. BPRS Aman Syariah.....	5
Tabel 1.2 Data kredit UMKM	7
Tabel 4.1 Data capaian pembiayaan PT. BPRS Aman Syariah	40
Tabel 4.2 Peningkatan jumlah karyawan PT. BPRS Aman Syariah.....	40
Tabel 4.3 <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> untuk karyawan	52

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. Struktur organisasi PT. BPRS Aman Syariah30

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat izin *Research*
- Lampiran 2 : Surat Tugas
- Lampiran 3 : Surat balasan *Research*
- Lampiran 4 : Surat bebas pustaka
- Lampiran 5 : Surat pembimbing skripsi
- Lampiran 6 : Formulir konsultasi skripsi
- Lampiran 7 : Alat pengumpul data (APD)
- Lampiran 8 : Foto penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang tidak kalah penting dalam menjalankan sebuah aktivitas perbankan. Karena pada dasarnya, di samping pemasaran, Sumber Daya Manusia dalam jangka waktu pendek ataupun panjang dapat mempengaruhi tingkat profitabilitas perbankan, hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan Sumber Daya Manusia (banker) sebagai motor penggerak operasional bank harus disiapkan sedini mungkin.¹

Bank harus benar-benar memperhatikan kualifikasi dari setiap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Semua itu dilakukan agar Sumber Daya Manusia yang ada dapat menghantarkan bank untuk menuju kepada yang dicita-citakan.

Untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional seperti yang diinginkan oleh bank bukanlah suatu perkara yang mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga Sumber Daya Manusia yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan sesuai dengan yang diinginkan.² Maka ada hal-hal yang sebenarnya dapat mempengaruhi profesionalitas Sumber Daya Manusia pada suatu bank. Salah satunya yaitu pada bagian rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen karyawan dapat berpengaruh terhadap profesionalitas Sumber Daya Manusia yang tersedia.

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2014), h. 154

² *Ibid.* h. 156

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya adalah tugas pokok para pencari tenaga kerja. Para pencari tenaga kerja ini adalah sekelompok orang yang berkarya dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam aspek pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan, karena dalam rencana tersebut terdapat berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang akan bekerja di dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.³

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kegiatan rekrutmen memerlukan perhatian yang intensif, karena akan menimbulkan dampak jangka panjang untuk organisasi atau untuk perusahaan yang bersangkutan. Diperlukan analisa yang mendalam saat melaksanakan rekrutmen, sehingga pelamar-pelamar yang hendak diseleksi merupakan pelamar-pelamar yang sudah lolos dari proses rekrutmen yang baik.

Organisasi atau perusahaan dalam hal ini adalah bank, dimana bank harus jeli dalam melakukan analisis terhadap kebutuhan pekerjaan di dalam bank tersebut. Kemudian dilakukan pengumpulan informasi dan evaluasi terhadap pekerjaan yang masih kosong sebagai salah satu acuan dalam menetapkan rencana sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja.

Uraian di atas sekaligus menjadi pemicu mengapa peneliti ingin meneliti tentang rekrutmen yang dilakukan di salah satu lembaga perbankan di PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Berdasarkan dari informasi yang peneliti

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013).

dapatkan, bahwa di PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur kurang begitu tepat dalam melakukan rekrutmen karyawan/marketing. Hal itu dapat terlihat dari pasca pelaksanaan rekrutmen marketing baru dilakukan. Dimana rekrutmen yang dilakukan ternyata tidak bisa mengisi kekosongan pada posisi yang dibutuhkan oleh bank, sehingga kurang begitu efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di bank tersebut.

Padahal, rekrutmen adalah hal yang dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi, Dengan kata lain, untuk mengisi kekosongan atau kebutuhan bank, dari segi kuantitas dan kualitas perlu direncanakan jauh-jauh hari, sehingga tidak mengganggu kegiatan operasional perbankan.⁴ Untuk itu, maka penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank adalah penting, karena jika penerimaan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan bank, hal tersebut tentu dapat mengganggu proses operasional perbankan ke depannya.

Sesuai dengan yang tertulis dalam sumber-sumber literatur, secara eksplisist tertera bahwa rekrutmen (penjaringan karyawan baru) dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan hingga orientasi tenaga kerja.⁵

Dari proses rekrutmen yang agagal dalam hal memenuhi kekosongan posisi, akhirnya berimbas kepada kurang produktifnya pembiayaan, sehingga terjadi kelebihan likuiditas atau banyaknya uang yang non-produktif berhenti di PT.

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan.*, h. 162.

⁵ Billy Renaldo, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Universitas Syam Ratulangi) Vol. 16, h.454

BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Melihat pada uraian di atas, peneliti melihat ada sesuatu yang tidak sesuai dari segi pengelolaan sumber daya manusia khususnya di bagian rekrutmen karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur.

Informasi yang peneliti dapat bahwa PT. BPRS Aman Syariah pada akhir-akhir ini (sekitar September 2018) mengalami kelebihan likuiditas. Dengan begitu, maka PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur memerlukan kerja yang lebih optimal dalam mengurangi dana non produktif yang mengendap di dalam bank. Semua itu diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni di bidang lending, atau dapat menambah karyawan baru melalui metode rekrutmen, karena salah satu tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi kebutuhan bank.

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur, dalam hal rekrutmen kurang begitu memperhatikan terkait analisa mengenai apa yang dibutuhkan bank. Pasalnya, bank justru merekrut karyawan yang notabene sama sekali tidak menguasai bidang perbankan, khususnya marketing bagian lending. Justru, di tengah bank mengalami kelebihan likuiditas, karyawan baru ditempatkan ke bagian fanding. Dengan begitu, peneliti menganggap hal ini sebagai sebuah permasalahan, lantaran perekrutan yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan perbankan. Sehingga hal tersebut justru tidak bisa menjadi solusi terhadap permasalahan yang dihadapi bank. Sehingga akan tetap mengalami kelebihan likuiditas walaupun perekrutan karyawan baru sudah dilakukan.

Akibat dari kesalahan rekrutmen yang dilakukan pihak PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur tersebut, berdampak kepada kelebihan likuiditas yang

belum juga terselesaikan dari rekrutmen yang dilakukan. Akibat ketidak sinkronannya antara rekrutmen dan kebutuhan bank, pada akhirnya produktivitas pembiayaan kurang begitu optimal. Sehingga pencapaian target bagian lending, semakin tidak profesional. Pemindahan posisi karyawan dari suatu divisi ke divisi lain juga terkesan sembarang, sehingga kurang begitu memperhatikan profesionalitas pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan saudari Eka (Marketing Pembiayaan) yang mengaku tidak mengetahui alasan kenapa dipindah ke divisi marketing lending (pembiayaan), padahal dirinya belum berpengalaman di bidang tersebut.

Selanjutnya, informasi yang berhasil peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan direktur PT. BPRS Aman Syariah, ditemui bahwa dalam proses rekrutmen yang dilakukan di PT. BPRS Aman Syariah diawali dengan tes tertulis, kemudian wawancara dan selanjutnya hubungan kedekatan keluarga atau kekerabatan menjadi salah satu penentu diterima atau tidaknya karyawan baru tersebut.

Tabel 1.1 Data Rekrutmen Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

NO	TAHUN	KARYAWAN	KARYAWAN		JUMLAH KARYAWAN
			MASUK	KELUAR	
1	2016	13	1	2	12
2	2017	12	8	4	16
3	2018	16	10	6	20 ⁶
4	2019	22	2	-	22

⁶ Dokumentasi Data Rekrutmen Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Data Rekrutmen karyawan PT. BPRS Aman Syariah tersebut merupakan data sirkulasi rekrutment karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Terlihat, dari data tiga tahun karyawan yang masuk dari tahun 2016 hingga 2018 terus mengalami peningkatan. Begitu juga dengan jumlah karyawan keseluruhan di PT. BPRS. Aman Syariah Lampung Timur menunjukkan sebuah eskalasi.

Dari data karyawan yang semakin mengalami kenaikan, penulis kemudian ingin melakukan analisis, dari jumlah rekrutment karyawan yang semakin meningkat secara kuantitas, lalu bagaimana kualitas SDM yang ada dalam mengelola produktivitas pembiayaan, sehingga tingkat likuiditas tidak semakin naik.

Berdasar pada informasi yang peneliti dapatkan pada saat mengikuti *briefing* yang disampaikan langsung oleh direksi, peneliti mendapat informasi bahwa PT.BPRS Aman Syariah sedang mengalami kelemahan dari capaian target lending. Maka dari itu perlu ditelisik lebih dalam terkait dengan rekrutment yang dilakukan, sehingga pertumbuhan kuantitas SDM yang terjadi tidak sejajar dengan capaian produktivitas pembiayaan.

Data BPS secara jelas menuliskan terjadinya peningkatan pembiayaan. Secara angka menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Kredit UMKM Tahun 2018

Data Kredit UMKM Pertahun			
Tahun	2016	2017	2018
Jumlah Kredit	115.747.0	123.631.4	138.960.8 ⁷

Jika disandingkan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) terkait dengan pembiayaan secara nasional, data BPS menyatakan terjadi peningkatan pada bidang pembiayaan UMKM. Di balik data BPS yang menunjukkan semakin tingginya tingkat pembiayaan, hal yang kontradiktif justru dialami oleh PT. BPRS Aman Syariah. Dimana justru malah mengalami penurunan. Pada semester pertama tahun 2018, capaian pembiayaan di BPRS Aman Syariah hanya sampai pada angka 75%, sedangkan di semester kedua hanya mencapai angka persentase 60%. dalam hal pembiayaan. Hal ini yang kemudian peneliti anggap sebagai suatu hal yang perlu didalami terkait permasalahan kelebihan likuiditas walaupun rekrutmen sudah ditingkatkan.

Ditambah lagi dengan data kredit UMKM dari Bank Sentral Republik Indonesia, antara tahun 2017 s/d 2018 terus menunjukkan tren naik.⁸

⁷ Data Bank Indonesia “*Perkembangan Kredit UMKM*” Dalam <https://www.bi.go.id/id/umkm/kredit/data/Pages/Data-Kredit-UMKM-Desember-2018.aspx>

⁸ Bank Indonesia, “*Laporan Perkembangan Kredit UMKM Triwulan IV 2017*” Dalam <https://www.bi.go.id/id/umkm/kredit/laporan/Pages/Laporan-Perkembangan-Kredit-UMKM-Triwulan-IV-2018.aspx>

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memutuskan untuk memakai judul “**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN**”

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses rekrutmen serta apa yang menjadi tolak ukur kelulusan untuk calon karyawan?
2. Apakah rekrutmen/penambahan karyawan baru bisa efektif meningkatkan produktivitas pembiayaan di PT. BPRS Aman Syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang diterapkan pihak PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.
- b. Untuk mengetahui parameter yang ditetapkan PT. BPRS Aman Syariah dalam menerima karyawan baru
- c. Untuk mengetahui tingkat produktivitas pembiayaan PT. BPRS Aman Syariah setelah proses rekrutmen dilakukan

2. Manfaat

Khususnya, manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti dan pembaca

Penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti dan pembaca khususnya dalam hal menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan metode dan parameter dalam rekrutmen karyawan baru, serta keberpengaruhannya dalam meningkatkan produktifitas pembiayaan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.

b. Bagi Objek penelitian (PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)

Penelitian ini berguna untuk PT. BPRS Aman Syariah dalam memaksimalkan kualitas rekrutmen karyawan melalui temuan-temuan yang terdapat dalam penelitian ini. Dengan begitu, PT. BPRS Aman Syariah dapat bersifat objektif dalam melihat kondisi perusahaan sebelum memutuskan untuk menerima karyawan baru.

c. Bagi Dunia Pustaka

Penelitian ini tentu saja bermanfaat bagi dunia pustaka, khususnya dalam memperkaya referensi kajian literatur, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pola rekrutmen karyawan baru di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.

D. Penelitian Relevan

Penelitian terkait manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang rekrutmen pernah dilakukan oleh Fathur Rahman mahasiswa UIN Sumatera Utara Medan dalam Skripsinya yang berjudul “ **Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan.**” Hanya saja, dalam skripsi tersebut membahas tentang bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan saat ini selain melihat metode

rekrutmen juga melihat terkait apa yang menjadi tolak ukur dalam menentukan diterimanya marketing dalam proses rekrutmen yang sudah dilakukan.

Selain Fathur Rahman, penelitian terkait dengan rekrutmen pernah juga dilakukan oleh Billy Renaldo dalam sebuah jurnal di Universitas Sam Ratulangi Manado. Persamaan antara penelitian Billy Renaldo dengan skripsi ini adalah sama-sama tentang rekrutmen. Kemudian yang menjadi pembeda, selain tempat adalah, Billy Renaldo melihat bagaimana rekrutmen itu dapat menunjang kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian kali ini, peneliti lebih melihat bagaimana proses serta tolak ukur yang digunakan dalam rekrutmen untuk menentukan layak atau tidaknya seorang karyawan baru untuk diterima.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanyalah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.⁹

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karya dan karsa).¹⁰ Dengan seperti itu, maka dapat dipastikan Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang cukup dominan dalam proses perjalanan organisasi/perusahaan. Maka dari itu, ketepatan dalam memilih Sumber Daya Manusia untuk ditempatkan dalam organisasi atau perusahaan menjadi sangat krusial.

Berbekalkan semua yang melekat pada pribadinya, maka SDM dapat dikatakan sebagai motor utama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan untuk sampai kepada tujuan dan cita-citanya.

Warther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siagadalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”¹¹

Melihat dari pernyataan Warther dan Davis, maka, sumber daya manusia yang

⁹ Drs. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 1.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013). H. 3

¹¹ Ibid. Hlm.4

tergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka harus dapat dipastikan bahwa SDM tersebut memiliki kemampuan dan memiliki tekad untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

Ndraha (1999) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Edy Sutrisno “ Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti : *Intelligence, Creativity, dan Imagination*. Tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Sumber Daya Manusia ini merupakan salah satu sumber daya strategis di antara sumber daya yang lainnya. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Ruki (2003), bahwa ada tiga sumber daya kritis dalam sebuah perusahaan, yaitu:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki
2. *Human Resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. *Informational Resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.¹²

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ini memfokuskan pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan peranan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

¹² Ibid, Hlm. 5

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jelasnya, MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.¹³

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Schuler, *et. Al*, mengartikan manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja di dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Manajemen/pengelolaan sumber daya manusia ini

¹³ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber., h. 10

dimaksudkan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.¹⁴

Pernyataan di atas jelas mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dilakukan haruslah dapat memberikan kontribusi secara efektif terhadap organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang efektif diantaranya adalah ditandai dengan ketecapaian tujuan atau ita-cita organisasi atau perusahaan tersebut.

Umar mengemukakan, bahwa dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, diantaranya.

C. Tujuan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan

a. Membuat kebijakan dan pertimbangan

Divisi dalam perusahaan yang memiliki tugas untuk menangani SDM, harus ikut aktif dalam membuat kebijakan unutm SDM, termasuk bertindak sebagai motivator untuk para pekerja.

b. Membantu perusahaan mencapai tujuan

Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan kemudian diterapkan oleh perusahaan, harus diawasi oleh divisi SDM, kemudian dianalisis terkait dampak dari kebijakan dan prosedur tersebut kepada para pekerja.

¹⁴ Sondang. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2003). h

c. Menyelesaikan masalah

MSDM berperan penting dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. Karena MSDM inilah yang memegang kuasa tentang pengaturan sumber daya utama.

d. Memberi dukungan

Peran MSDM adalah bagaimana caranya bisa melakukan perekrutan SDM yang berkualitas. Karena dengan merekrut SDM berkualitas, merupakan bentuk dukungan bagi keberlangsungan perusahaan.

e. Media komunikasi

Divisi SDM dalam menjalankan tugasnya, yaitu memajemen SDM, juga berperan sebagai media komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam perusahaan. Baik komunikasi vertical maupun horizontal.¹⁵

2. Fungsi

a. Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian

b. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.¹⁶

¹⁵ Maxmanroe.com, "Tujuan dan Fungsi MSDM" Dalam <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/manajemen-sumber-daya-manusia.html>

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Hlm. 7.

D. Rekrutmen

Manajemen sumber daya manusia tidak bisa terlepas dari proses rekrutmen. Rekrutmen ini merupakan awal mula dilakukannya sebuah manajemen sumber daya manusia. Proses pencarian dan penerimaan calon pegawai baru (rekrutmen) berdasarkan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Sasaran dari perekrutan adalah menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pekerja di suatu organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas dalam mencari atau memikat tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna memenuhi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁷

Selain itu tujuan rekrutmen yang dilakukan adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.¹⁸

Rekrutmen yang sudah dilakukan, tentu akan menghasilkan kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal. Pertama,

¹⁷ Wiliam Santoso Halim, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal", *AGORA*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra), Vol. 4, h. 179.

¹⁸ Wilian Santosa Halim, "Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal" *Agora*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra), Vol. 4, 2016, h. 179.

Jumlah SDI (Sumber Daya Insasi) yang melamar; kedua, jenis SDI yang melamar; ketiga, kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.¹⁹

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan dalam sebuah perusahaan khususnya bank adalah untuk memastikan bahwa calon karyawan yang akan bekerja di instansinya akan menerima posisi yang ditawarkan. Dengan kata lain, calon karyawan yang akan diterima memiliki kesiapan dalam menjalankan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pada perusahaan atau isntansi terkait.

Rasulullah pun juga mengajarkan tentang bagaimana memilih tenaga kerja yang tepat untuk mengisi setiap jabatan di masa kekuasaannya. Dari HR Muslim, dijelaskan ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah SAW. Untuk menjadikannyasebagai gubernur pada salah satu wilayahkekuasaan Islam.

Rasulullah SAW. Menanggapi permintaan ini dengan berkata: *“hai, Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan akusuka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan di hari kiamat dia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan kepada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu.”*²⁰

Hadits tersebut di atas, menerangkan bahwasannya Rasulullah mengajarkan tentang memilih seseorang yang tepat untuk mengisi kekosongan ruang pada bagian pekerjaan tertentu. Secara implicit, hadits di atas menunjukkan kepada

¹⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 80

²⁰ Ibid, h 76

seluruh pemimpin, jika mencari atau melakukan pengadaan tenaga kerja, harus benar-benar sesuai kompetensi yang ada, dan memperhatikan kesiapan calon tenaga kerja (karyawan) tersebut. Jika tidak, hal tersebut akan membahayakan khususnya kelangsungan dari perusahaan tersebut.

E. Rekrutmen dan konsep *The Right Man and The Right Place*

Secara umum dalam menentukan kelayakan calon karyawan untuk dapat diterima dan tergabung dalam sebuah perusahaan. Ada hal yang perlu diperhatikan. Penilaian secara umum tersebut diantaranya:

Background Education, dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki, termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Artinya, linearitas *education* dengan porsi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bisa membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja. Contohnya yaitu ketika seorang sarjana teknik sipil ditempatkan pada bagian pabrik pengolahan cat, atau seorang sarjana akuntansi ditempatkan pada bagian marketing. Jelas ini dianggap sebagai sisi ketidaksesuaian antara *background education* dengan *job description* yang dijalankan.

Persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek sumber daya manusia adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang

harus diingat dalam mengedepankan konsep pengembangan dan pembangunan bisnis adalah menerapkan konsep “*the right man and the right place*”.²¹

Perlu diperhatikan dengan baik juga bahwasannya proses seleksi dalam suatu perusahaan adalah sangat penting. Kinerja pimpinan selalu dipengaruhi sebagian dari bawahan atau karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang tepat atau yang kasar atau terganggu tidak ingin berprestasi secara efektif, dan pada gilirannya akan mengganggu kinerja. Waktu untuk menyaring mereka yang tidak diinginkan adalah sebelum mereka berada di pintu, bukan se-sudahnya.²²

²¹ Fathur Rahman, “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Ditulis dalam skripsi Minor, 2017.

²² Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2011), 178.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang dan keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.²³

Jadi penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan langsung mendatangi lokasi yang menjadi tempat penelitian. Dalam hal ini, peneliti menjadikan PT. BPRS Aman Syariah sebagai tempat penelitian skripsi, dengan judul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PEMBIAYAAN”**

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif yaitu upaya untuk membuat perencanaan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.²⁴

²³. Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.80.

²⁴ *Ibid.*, h.75.

Sedangkan yang dimaksud kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁵

Penelitian kualitatif juga merupakan penelitian yang mengungkapkan suatu fenomena melalui deskripsi bahasa non statistik secara holistik (keterkaitan), penelitian kualitatif ini juga lebih menekankan pada proses analisis.²⁶

Jadi penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa peneliti akan menggambarkan atau mendeskripsikan data atau informasi mengenai bagaimana metode rekrutmen dan tolak ukur dalam menentukan calon karyawan (marketing) berhak diterima atau tidak di PT. BPRS. Aman Syariah Lampung Timur. Data atau informasi yang peneliti suguhkan merupakan data yang bersifat kualitatif yang berupa wawancara dan dokumentasi.

B. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²⁷ Sumber data dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesungguhnya dapat diklarifikasikan menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Berikut dapat dijelaskan

²⁵Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 92.

²⁶Zuhairi. Et. All, *Pedoman Penulisan Karya Imiah Edisi Revisi*, (Jakrta: Raja Walipres: 2016), h. 23.

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h. 6.

masing-masing klasifikasi sumber data primer dan sumber data sekunder tersebut:²⁸

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang dapat memberikan informasi, fakta dan gambaran peristiwa yang di inginkan dalam penelitian. Atau sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan, dalam penelitian kualitatif sumber data utama itu adalah kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau di wawancarai.²⁹ Untuk menjawab pertanyaan penelitian, dalam penelitian ini peneliti memperoleh sumber data primer melalui wawancara dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur, Sugiyanto S.E

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data kedua setelah sumber data primer.³⁰ Data yang dapat diambil dari buku-buku pustaka, dokumen-dokumen, maupun laporan-laporan yang dapat dijadikan sebagai pendukung atau pelengkap data primer dalam mengumpulkan data.

Jadi sumber data skunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan yang di tuturkan oleh pihak PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur, serta diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan

²⁸Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 68.

²⁹*Ibid.*, h. 69.

³⁰Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 132.

seperti buku-buku, internet, dan kepustakaan lain yang berkaitan dan ada relevansinya dengan skripsi ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan penelitian yang penyusun lakukan yang bersifat diskriptif kualitatif, maka sebagaimana layaknya studi kualitatif yang mengadakan penelitian terhadap lapangan. Maka pengumpulan datanyadilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara, dan metode dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara yang dimaksud di sini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.³¹ Karena pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara tidak hanya terbatas pada pokok masalah, tetapi juga ke hal-hal lain yang dianggap perlu dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hal ini, metode wawancara yang peneliti gunakan adalah metode wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk

³¹Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam pendekatan kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 151.

pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³²

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. mengenai metode rekrutmen karyawan yang dilakukan serta tolak ukur dalam menentukan kelulusan kepada calon pegawai yang diterima

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran-pemikiran terhadap peristiwa itu dan ditulis dengan sengaja untuk penyimpanan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa itu.³³

Dapat dikatakan metode dokumentasi adalah mencari data berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, agenda, dan sebagainya. Dalam metode dokumentasi ini ada dua macam, yaitu dokumentasi primer yaitu sumber pokok dari PT. BPRS Aman Syariah dan dokumentasi skunder yaitu dokumen atau buku-buku yang menunjang terkumpulnya data penelitian sebagaimana tersebut di atas.

³² Boedi Abdullah, Et. All, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 208.

³³ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik*, (Tarsito: Bandung, 1998), h.134.

D. Teknik Analisa Data

Untuk mempermudah peneliti dalam penelitian maka perlu adanya analisa data. Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan bahan-bahan lainnya sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.³⁴ Maka yang dimaksud dengan analisa data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami.

Berdasarkan penjelasan di atas maka analisis data dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif lapangan dan bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan memiliki pemahaman awal mengenai situasi masalah yang dihadapi.³⁵

Setelah data terkumpul, maka dalam analisa data peneliti menggunakan analisis induktif. Analisa induktif adalah pada prosedur induktif proses berawal dari proposisi-proposisi khusus (sebagai hasil pengamatan) dan berakhir pada suatu kesimpulan (pengetahuan baru) berupa azas umum.³⁶

Dengan metode ini peneliti akan dapat melihat metode rekrutmen serta tolak ukur PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dalam menerima calon karyawan (marketing) baru. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti mendapatkan

³⁴Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian.*, h. 219

³⁵Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 89

³⁶ Sustrisno Hadi, *Metodologi Researc I*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM, 1984), h. 42

informasi dan data yang diperlukan dari Direktur PT. BPRS Aman Syariah. Kemudian peneliti mendapat kesimpulan mengenai Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada rekrutmen marketing di PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dalam upaya memenuhi kebutuhan bank, yakni menambah volume produktivitas pembiayaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Aman Syariah

1. Sejarah PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Sebelum membahas secara khusus terkait dengan Bank Aman Syariah, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa secara umum perkembangan perbankan di Indonesia, didorong oleh paling tidak ada empat hal, diantaranya:

- a. Adanya kehendak dari sebagian masyarakat Indonesia yang menginginkan adanya transaksi keuangan yang bebas dari riba, atau dengan kata lain transaksi keuangan yang berbasis syariah. Di mana hal tersebut harus sesuai dengan tuntunan syariat Islam, dengan menggunakan parameter fatwa DSN-MUI sebagai acuan dalam melaksanakan transaksi keuangan bebas riba (syariah).
- b. Terdapat nilai-nilai keadilan, mementingkan moralitas serta adanya transparansi. Sehingga menjadikan sistem keuangan syariah memiliki nilai tambah di mata masyarakat, hal tersebut semakin memperkuat dorongan untuk dapat mengaplikasikan sistem keuangan dengan prinsip syariah.
- c. Pengawasan serta pembinaan dari Bank Indonesia, sebagai regulator sistem keuangan secara intens kepada perbankan syariah, sehingga terjaga keberlangsungannya.
- d. Bank Syariah dijamin oleh LPS (Lembaga Penjamin Simpanan), guna menambah kepercayaan masyarakat untuk bisa berinvestasi atau menyimpan uangnya di Bank Syariah.

Empat alasan di atas yang kemudian juga menjadikan beberapa tokoh praktisi lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang bertempat di Lampung Timur tepatnya di Kecamatan Sekampung memiliki keinginan kuat untuk mendirikan sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan nama PT. BPRS Aman Syariah. Sebagai BPRS, Bank Aman Syariah fokus melayani masyarakat yang menjadi cakupan layanannya, yaitu masyarakat Lampung Timur itu sendiri. Dengan memanfaatkan muatan lokal diantaranya permodalan, penghimpunan dana, penyaluran dana, pengurus dan pegawai adalah diambil dari masyarakat Lampung Timur, terkhusus yang bertempat tinggal di Kecamatan Sekampung.³⁷

Berlandaskan dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan Peraturan Bank Indonesia No.11/23/PBI/2009 tanggal 1 Juli 2009 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta Surat Edaran Bank Indonesia No. 11/34/DPbS tanggal 23 Desember 2009 perihal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah maka di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur direncanakan mendirikan PT. BPRS AMAN SYARIAH LAMPUNG TIMUR sebagai *community bank*. Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.11/23/PBI/2009 tersebut, BPRS hanya dapat didirikan dengan izin Bank Indonesia yaitu izin prinsip dan izin usaha. Yakni adanya studi kelayakan mengenai peluang pasar dan potensi ekonomi.³⁸

³⁷ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

³⁸ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

Berdasarkan hasil Rapat Calon Pemegang Saham (RCPS) pada 17 Maret 2012, yang pada waktu itu dihadiri oleh 17 orang yang menjadi calon pemegang saham, akhirnya terlaksana pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Pebruari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (Menkumham) Nomor : AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Pebruari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam operasioanalnya PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Hasil pengelolaan yang dilakukan oleh Direksi dan pengawasan yang dilakukan Dewan Komisaris serta pengawasan secara syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).³⁹

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS yang merupakan singkatan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

³⁹ Dokumen PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu perbankan yang kegiatan usahanya meliputi pembiayaan dan simpanan dengan menerapkan prinsip syariah.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah

1. Visi

Menjadi Bank Syariah terbesar di Lampung yang tumbuh dan berkembang secara sehat dan kuat

2. Misi

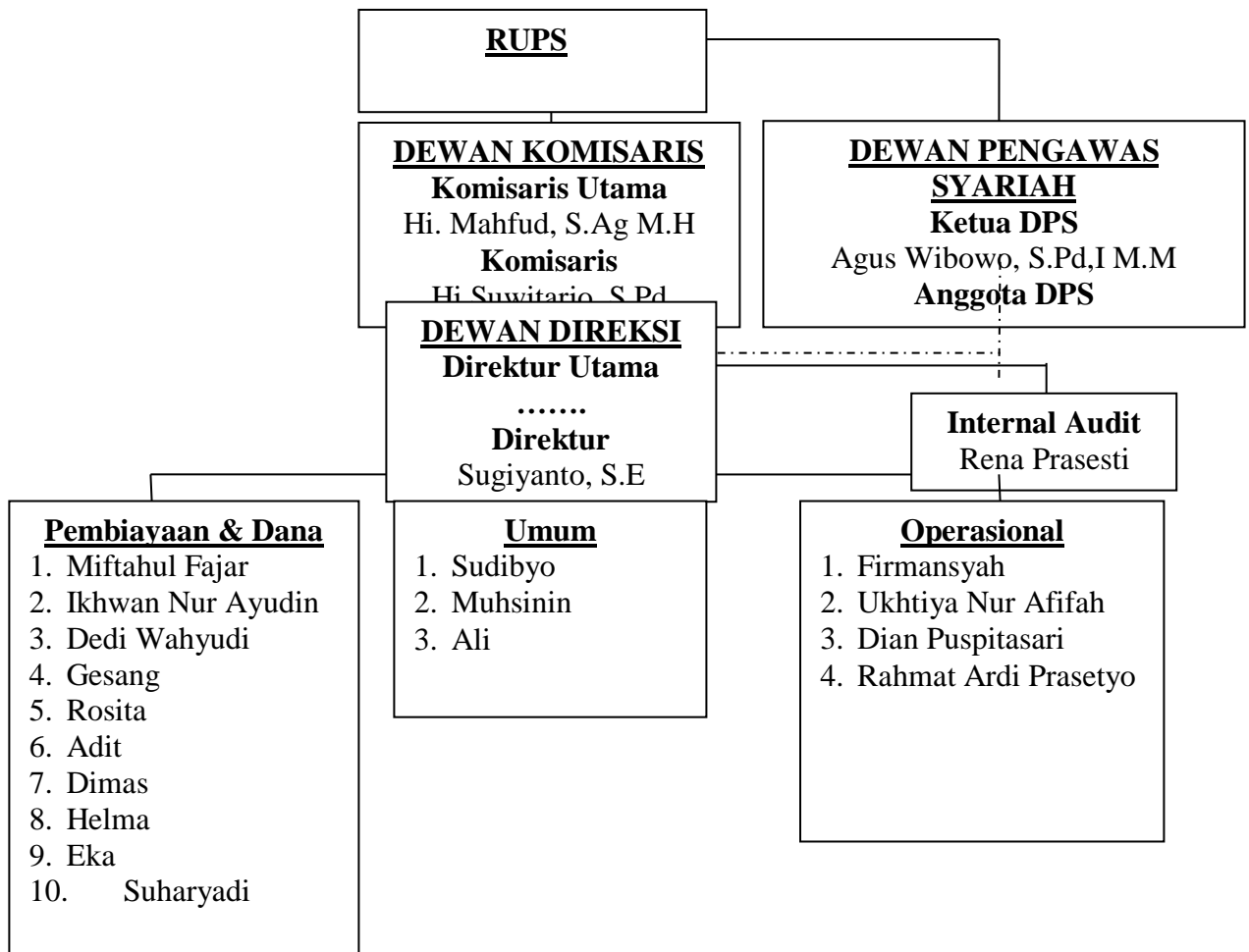
- a. meningkatkan perluasan jaringan dengan pembukaan kantor cabang di wilayah Lampung yang strategis
- b. Meningkatkan pelayanan secara professional, syariah dan amanah yang memiliki nilai tambah
- c. Meningkatkan sumber daya manusia, yang mampu bersaing sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang berbasis syariah
- d. Meningkatkan pengelolaan dengan menerapkan *good corporate governance* di seluruh kantor yang ada
- e. Meningkatkan fungsi dan peran bank kepada masyarakat secara luas
- f. Meningkatkan penerapan bisnis dan operasional dengan menerapkan prinsip *prudent*
- g. Peningkatan permodalan yang seimbang sejalanannya pertumbuhan asset dan pendapatannya.

3. Struktur Organisasi

Setiap perkumpulan yang terorganisir, atau yang kemudian disebut sebagai organisasi, baik organisasi kemasyarakatan, organisasi bisnis bahkan sampai organisasi lembaga keuangan tentu sangat dibutuhkan strukturisasi di dalamnya. Dibentuknya struktur dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah untuk memperjelas tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada setiap masing-masing sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Dengan adanya strukturisasi, maka pemetaan terhadap posisi sumber daya manusia menjadi lebih jelas dan sebuah lembaga atau organisasi dapat berjalan dengan profesional. Dalam menetapkan struktur pada sebuah lembaga atau organisasi, maka perlu ada analisa terlebih dahulu mengenai kemampuan yang dimiliki setiap SDM yang ada di dalamnya, sehingga strukturisasi dapat terbentuk dengan baik dan dapat menciptakan efektivitas yang maksimal pada organisasi atau lembaga tersebut.

Begitu juga dengan PT. BPRS Aman Syariah, sebagai lembaga keuangan syariah yang berdiri dengan keadaan yang disebut *community bank*, maka strukturisasi pun dibentuk di dalamnya sebagai indikator keprofesionalan lembaga. Strukturisasi ini pastinya dibentuk dengan memperhatikan berbagai pertimbangan, dari mulai kemampuan yang dimiliki setiap SDM, sesuai dengan kebutuhan perusahaan PT. BPRS Aman Syariah, serta penempatannya pun disesuaikan dengan latar belakang atau pengalaman dari setiap SDM yang terlibat di dalamnya.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BPRS AMAN SYARIAH LAMPUNG TIMUR
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR 2018**



Keterangan:

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah pihak yang memiliki mayoritas saham di PT.

BPRS Aman Syariah. Dimana pemilik saham mayoritas PT. BPRS Aman

Syariah adalah Hi. Mahfud, S.Ag. M.H dan Hi. Suitarjo, S.Pd.

b. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

Dewan Pengawas Syariah adalah pihak yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terkait tindakan operasional di PT. BPRS Aman Syariah agar tidak menyalahi aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh syariat. Terutama dalam segi pembiayaan, pendanaan dan pembagian nisbah bagi hasil.

c. Dewan Direksi

Dewan Direksi memiliki tugas dan tanggung jawab berupa merancang, melaksanakan dan melakukan pengawasan secara penuh terhadap tindakan operasional di PT. BPRS Aman Syariah.

d. Internal Audit

Internal Audit adalah pihak yang melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, laporan keuangan, capaian target-target pembiayaan maupun pendanaan.

e. Pembiayaan dan dana

Pembiayaan dan dana adalah marketing. Marketing di PT. BPRS Aman Syariah dibagi menjadi dua kelompok, yaitu marketing pembiayaan dan marketing pendanaan. Marketing pembiayaan adalah bagian yang bertugas menyalurkan dana yang ada di bank ke masyarakat atau instansi yang ingin melakukan peminjaman dana. Marketing pendanaan adalah bagian yang bertugas melakukan penghimpunan dana dari masyarakat atau instansi dalam bentuk tabungan.

f. Bagian Umum

Bagian umum adalah bagian yang di dalamnya terdapat petugas keamanan (*Security*), petugas kebersihan dan sopir di PT. BPRS Aman Syariah.

g. Operasional

Bagian operasional adalah bagian yang aktif bekerja di dalam kantor PT. BPRS Aman Syariah. Yang bertugas untuk menjalankan kegiatan-kegiatan administrative dan pelayanan nasabah. Yang termasuk bagian operasional di PT. BPRS Aman Syariah adalah Teller, Customer Service (CS) dan akunting.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Poses Rekrutmen PT. BPRS Aman Syariah

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dalam melakukan rekrutmen diawali dengan pembuatan pengumuman sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan. Selanjutnya, dibuka lowongan pekerjaan untuk menggait calon pelamar yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan di PT. BPRS Aman Syariah. Setelah para pelamar berhasil dikumpulkan dan dinyatakan memenuhi persyaratan pemberkasan, selanjutnya akan diadakan tes tertulis. Tes tertulis ini adalah untuk mengetahui tingkat kecerdasan akademik calon karyawan.

Selanjutnya, tes akan dilanjutkan ke jenjang *interview*. Tes *interview* ini untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional, sikap dan diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui kemampuan dan ketepatan logika calon karyawan. Tes wawancara di PT. BPRS Aman Syariah terkadang tidak cukup hanya satu kali, melainkan bisa sampai dua kali tes *interview* semua

tergantung dari bagaimana hasil dari *interview* pertama. Apabila *interview* pertama sudah dirasa cukup, maka tidak perlu dua kali tes, melainkan jika masih ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan kembali, maka biasa dilakukan *interview* sebanyak dua kali.⁴⁰

Setelah tes tertulis dan *interview* dilewati, baru kemudian diambil sebuah keputusan oleh para direksi, kemudian diumumkan terkait nama-nama yang diterima atau nama-nama yang belum diterima sebagai karyawan di PT. BPRS Aman Syariah tersebut.

Karyawan yang baru saja lolos rekrutmen, akan ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh PT. BPRS Aman Syariah. Dengan masa ujicoba kinerja selama tiga bulan. Jika selama tiga bulan kinerja dari karyawan baru tersebut menunjukkan progresnya, maka dapat diperpanjang kontrak. Namun, jika kinerja karyawan baru tersebut tidak sesuai dengan harapan maka langkah pemberhentian akan dilakukan.

Selain dari proses-proses seperti tes tertulis dan wawancara, pertimbangan lain yang menjadi acuan dalam menentukan pantas atau tidaknya calon karyawan untuk dipertahankan di PT. BPRS Aman Syariah adalah terkait dengan hubungan emosional/bologis antara calon karyawan dan pemilik saham/direksi. Di PT. BPRS Aman Syariah, pelamar yang mempunyai kedekatan secara emosional dengan pemegang saham atau direksi lebih

⁴⁰ Hasil Wawancara Direktur PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

diperhitungkan untuk dapat diterima dibandingkan pelamar yang notabene tidak memiliki kedekatan emosional/biologis.⁴¹

Integritas dan reputasi juga merupakan bagian dari yang dinilai oleh PT. BPRS Aman Syariah terhadap karyawan. Dimana integritas itu adalah meliputi kepribadian ketaatan terhadap tuhan dan dilihat secara historis apakah pernah terlibat kasus-kasus criminal atau tidak. Reputasi yaitu terkait bagaimana pola pikir karyawan dalam menghadapi semua permasalahan selama dia bekerja. Bagaimana pola pikir karyawan ketika disandingkan dengan permasalahan pribadi dan permasalahan perusahaan.

2. Proses Pemetaan karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Pasca Rekrutmen

Secara umum dalam menentukan kelayakan calon karyawan untuk dapat diterima dan tergabung dalam sebuah perusahaan. Ada hal yang perlu diperhatikan. Penilaian secara umum tersebut diantaranya:

Background Education, dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki, termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Artinya, linearitas *education* dengan porsi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bisa membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja. Contohnya yaitu ketika seorang sarjana teknik sipil ditempatkan pada bagian pabrik pengolahan cat, atau seorang sarjana akuntansi ditempatkan pada bagian marketing. Jelas ini

⁴¹ Hasil Wawancara dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

dianggap sebagai sisi ketidaksesuaian antara *background education* dengan *job description* yang dijalankan.

Persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek sumber daya manusia adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang harus diingat dalam mengedepankan konsep pengembangan dan pembangunan bisnis adalah menerapkan konsep ***“the right man and the right place”***.⁴²

Tugas Bank dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia adalah dengan cara rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan adalah untuk mendapatkan SDM yang unggul untuk dijadikan sebagai mitra dalam bekerja di Bank tersebut. Setelah rekrutmen, maka akan ada pemetaan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan bank dan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Begitu juga dengan PT. BPRS Aman Syariah. Bank Aman Syariah sempat beberapa kali melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan SDM secara internal. Selebihnya, setelah rekrutmen, juga ada pemetaan karyawan. Pemetaan karyawan ini disesuaikan dengan kebutuhan dari PT. BPRS Aman Syariah.

Dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan salah satu marketing di PT. BPRS Aman Syariah, yakni Saudari Eka, bahwa sesuai dengan pengalaman yang dialaminya, benar jika dalam proses rekrutmen, tahapan-tahapan yang dijelaskan oleh pihak direksi itu sesuai. Setelah rekrutmen

⁴² Fathur Rahman, “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Ditulis dalam skripsi Minor, 2017.

selesai dan dinyatakan lolos, baru kemudian ditempatkan pada posisi-posisi yang belum terisi.⁴³

Berdasarkan keterangan dari salah satu marketing yang masih terbilang baru, yakni belum ada satu tahun di Bank Aman Syariah, masa awal bekerja cukup sulit untuk melakukan langkah-langkah progres karena keterbatasannya terhadap pengetahuan tentang perbankan, khususnya jenis-jenis akad/produk di perbankan syariah.

PT. BPRS Aman Syariah juga begitu sering melakukan pemindahan posisi terhadap karyawan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari saudari Eka, bahwa pada saat awal diterima dan mulai aktif sebagai karyawan di PT. BPRS Aman Syariah, saudari Eka ditempatkan sebagai marketing. Karena kurangnya progresifitas, yakni sering tidak mencapai target, akhirnya dipindah posisi menjadi *Customer Service* (CS).

Tidak lama diposisi CS, saudari Eka dipindah posisi lagi sebagai marketing kembali, khususnya di marketing pembiayaan. Alasan ditematkannya sebagai CS lalu kemudian dipindahkan kembali ke posisi marketing pembiayaan, berdasarkan keterangan dari saudari Eka, PT. BPRS Aman Syariah tidak memberikan alasan terkait hal tersebut. Sehingga, karyawan khususnya marketing, tidak mengetahui alasan dirinya dipindah posisi.

Terlebih, ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pengalaman dan klasifikasi pendidikan yang pernah ditempuhnya. Saudari Eka misalnya, seorang Sarjana Ekonomi (SE) yang kemudian saat ini ditempatkan

⁴³ Hasil Wawancara Marketing PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

sebagai marketing pembiayaan, yang notabene belum pernah mendalami secara intens tentang produk-produk perbankan syariah, merasa kesulitan untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang dijadikan sebagai sasaran nasabah pembiayaan. Saudari eka memutuskan untuk menjadi marketing di PT. BPRS Aman Syariah adalah karena faktor ekonomi, juga karena hanya sekadar memasukkan lamaran-lamaran saja.

Untuk bisa diterima di PT. BPRS Aman Syariah, Saudari Eka harus menyiapkan segala perlengkapan berkas yang ditentukan, kemudian mengikuti tes tertulis yang pada waktu itu dilaksanakan di SMK Muhammadiyah Sekampung, kemudian mengikuti tes wawancara.

Sebagai marketing yang tidak sesuai antara pengalaman dan latar belakangnya, maka targetan yang ditetapkan oleh Bank terhadap pribadinya tidak selalu tercapai. Dimana penetapan target lending perbulan adalah 300 juta, sedangkan saudari Eka rata-rata setiap bulan hanya mampu menyalurkan maksimal 200 juta perbulan. Ditambah lagi dengan DP 3 di Bank Aman Syariah yang cukup tinggi, dan produktifitas pembiayaan yang tidak maksimal, sehingga menyebabkan tingginya likuiditas Bank.

Dengan begitu, maka PT. BPRS Aman Syariah kurang begitu memperhatikan konsep *the right man and the right place*. Karena pada faktanya, PT. BPRS Aman Syariah menentukan standar kelolosan karyawan dengan tidak memperhatikan latar belakang pendidikan, sehingga menyebabkan kurangnya penguasaan produk-produk perbankan syariah, yang mengakibatkan kurang optimalnya dalam meyakinkan calon nasabah pembiayaan. Hal tersebut

dapat mempengaruhi progresifitas kinerja pada marketing pembiayaan itu sendiri.

3. Informasi Capaian Pembiayaan

Dari hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku Direktur PT. BPRS Aman Syariah, menghasilkan informasi terkait capaian pembiayaan. Sebelum detail membahas tentang bagaimana capaian target pembiayaan, peneliti akan membahas terlebih dahulu bagaimana proses evaluasi yang dilakukan oleh PT. BPRS Aman Syariah, untuk mengetahui progresivitas karyawan khususnya marketing pembiayaan dalam bekerja.

PT. BPRS Aman Syariah biasa melakukan evaluasi per-semester. Artinya, evaluasi dan pelaporan kinerja keseluruhan dilakukan setiap enam bulan sekali. Termasuk di dalamnya membahas tentang bagaimana capaian target pembiayaan pada semester berjalan. Disini peneliti mengambil data capaian pembiayaan pada tahun 2018 semester 1 dan 2 dan juga tahun 2019 semester 1.

Dari dokumen PT. BPRS Aman Syariah, peneliti memperoleh informasi bahwa target untuk jumlah pembiayaan dibedakan menjadi dua jenis. Yakni target yang ditujukan untuk masing-masing marketing pembiayaan, dan target yang ditujukan untuk capaian pembiayaan secara umum perusahaan. Untuk tiap-tiap marketing, PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur menetapkan sebesar 300 juta rupiah setiap bulan yang harus dicapai oleh marketing pembiayaan. Sedangkan untuk target perusahaan secara umum, PT. BPRS Aman Syariah menargetkan 1,8 Milyar rupiah setiap bulan yang harus dicapai.

Dari tetapan target yang sudah ditentukan, pada tahun-tahun ini, yakni 2018 dan 2019, capaian target pembiayaan PT. BPRS Mengalami penurunan, sedangkan kuantitas karyawan menunjukkan peningkatan sebagai akibat dari proses rekrutmen yang dilakukan. Pada semester pertama 2018, dari target yang sudah ditentukan yaitu 1,8 Milyar rupiah perbulan hanya tercapai rata-rata sebesar 75% perbulan, sedangkan untuk semester kedua, rata-rata capaian hanya kurang dari 60%, sedangkan penyaluran pembiayaan pada semester pertama 2019 hanya mencapai target sekitar kurang dari 70% dari total target yang sudah ditetapkan. Hasil tersebut disampaikan saat evaluasi persemester di PT. BPRS Aman Syariah.⁴⁴

Tabel 4.1. Data hasil capaian pembiayaan per-semester

Target pembiayaan per-semester	Capaian target semester 1 tahun 2018	Capaian target semester 2 tahun 2018	Capaian target semester 1 tahun 2019
10,8 Milyar Rupiah	75%	Kurang Dari 60%	Kurang Dari 70%

4. Relevansi Antara Total Rekrutmen Dan Jumlah Pembiayaan

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dalam 3 sampai 4 tahun terakhir, hingga 2019 terus meningkatkan kuantitas karyawan. Meskipun perekrutan diimbangi dengan keluarnya karyawan, namun tetap secara kuantitas, karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur terus meningkat jumlahnya. Sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut.

⁴⁴ Hasil evaluasi persemester tahun 2018 PT. BPRS Aman Syariah.

Tabel 4.2 Peningkatan Jumlah Karyawan PT. BPRS Aman Syariah⁴⁵

NO	TAHUN	KARYAWAN	KARYAWAN		JUMLAH KARYAWAN
			MASUK	KELUAR	
1	2016	13	1	2	12
2	2017	12	8	4	16
3	2018	16	10	6	20
4	2019	22	2	-	22

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah rekrutmen karyawan mengalami peningkatan. Namun, peningkatan jumlah karyawan tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah pembiayaan. Dimana jumlah pembiayaan justru stagnan dan bahkan hampir menunjukkan *trend* selalu menurun.

5. Kebijakan Penunjang Kualitas Kinerja Marketing

1. Pelatihan

PT. BPRS Aman Syariah selalu mengirimkan delegasi untuk dapat mengikuti berbagai pelatihan yang rutin diadakan oleh perbarindo dan aspesindo. Perbarindo adalah Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia. Perbarindo berkedudukan sebagai suatu organisasi yang seluruh anggotanya adalah Bank Perkreditan baik syariah maupun konvensional. Struktur kepengurusan Perbarindo sendiri ada di tingkat Provinsi dan tingkat Nasional. Sama halnya dengan Perbarindo, Aspesindo juga merupakan suatu organisasi yang juga berfungsi sebagai fasilitator untuk Bank Perkreditan seluruh Indonesia. Yang membedakan adalah, jika Perbarindo menampung

⁴⁵ Dokumentasi Data Rekrutmen Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur

semua Bank Perkreditan, baik konvensional maupun syariah. Jika Aspesindo hanya menghimpun Bank Perkreditan yang berbasis Syariah (BPRS).⁴⁶

Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Perbarindo dan Aspesindo, PT. BPRS Aman Syariah selalu mengirimkan karyawan, terkhusus marketing saat aspesindo atau perbarindo mengadakan suatu pelatihan. Jumlah delegasi yang biasa dikirim oleh PT. BPRS Aman Syariah untuk mengikuti pelatihan berkisar antara 1 s/d 3 orang, sesuai yang diminta oleh Aspesindo dan Perbarindo. Marketing PT. BPRS Aman Syariah yang mengikuti pelatihan di Perbarindo ataupun Aspesindo, biasanya mendapatkan tema pelatihan yang berbeda-beda. Diantaranya adalah pelatihan tentang pemasaran, pelatihan tentang analisis, pelatihan tentang penanganan pembiayaan bermasalah, dan pelatihan tentang dasar-dasar perbankan syariah.

a. Pelatihan Pemasaran

Pada dasarnya pemasaran ini adalah kegiatan yang dilakukan agar dapat terjadi proses pertukaran antara produsen dengan konsumen. Misalnya adalah agar konsumen mau menukarkan sejumlah uang yang dimilikinya dengan jasa yang telah kita tawarkan. Manfaat pelatihan pemasaran ini adalah:

- 1). Agar mampu memahami dinamika yang ada pada masyarakat, sehingga dapat mengerti apa yang diinginkan oleh masyarakat sebagai calon nasabah.

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah pada Rabu, 13 November 2019.

- 2). Memahami perilaku masyarakat sebagai calon nasabah
- 3). Peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk memilih dan menganalisa, akan menggunakan perantara apa agar pemasaran yang dilakukan dapat dengan mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat luas
- 4). Mampu mengembangkan inovasi terkait mode pemasaran perbankan sesuai kreativitasnya
- 5). Peserta pelatihan dapat memahami tips-tips pemasaran perbankan.⁴⁷

b. Pelatihan Analisis

Pelatihan analisis ini adalah jenis pelatihan yang diberikan untuk marketing yang nantinya diharapkan marketing tersebut mampu menganalisis dengan baik calon nasabah. Semua itu untuk menghindari hal-hal yang sangat berisiko tinggi. Dengan diikutkan pelatihan tentang analisis, maka marketing harus mampu membaca dengan baik sifat dari calon nasabah yang akan diberikan pembiayaan.

c. Pelatihan Pembiayaan Bermasalah

Dari setiap pembiayaan yang telah dikeluarkan oleh bank, tidak menutup kemungkinan akan menjadi sebuah pembiayaan yang bermasalah. Dalam sebuah bank, faktor penyebab pembiayaan bermasalah bisa dari faktor internal maupun eksternal. Fungsi dari pembiayaan bermasalah adalah:

⁴⁷ Hasil wawancara dengan direktur PT. BPRS Aman Syariah. Rabu, 13 November 2019

- 1). Dapat menambah kepekaan terhadap datangnya tanda-tanda pembiayaan akan bermasalah.
- 2). Mampu mengetahui penyebab terjadinya pembiayaan bermasalah, mampu mencarikan jalan penyelesaian, serta cakap dalam mengambil tindakan apakah pembiayaan harus diselamatkan atau di selesaikan.
- 3). Memahami langkah-langkah dalam penyelamatan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah.
- 4). Memahami hapus buku dan hapus tagih.

d. Pelatihan Dasar-Dasar Perbankan

Pelatihan dasar-dasar perbankan syariah ini cukup penting untuk seorang banker, khususnya marketing. Pemahaman nasabah/masyarakat tentang perbankan syariah sangat tergantung dari bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh seorang banker. Semakin baik pemahaman logika seorang banker tentang bank syariah, maka akan semakin baik pula pemahaman nasabah/masyarakat tentang bank syariah. Fungsi dari pelatihan dasar-dasar perbankan ini diantaranya adalah:

- 1). Memahami tentang logika fikih muamalah
- 2). Memahami filosofi dan prinsip perbankan syariah
- 3). Memahami logika transaksi terlarang
- 4). Mampu memberikan tanggapan secara bijak kepada seorang nasabah/masyarakat yang mengkritik bank syariah
- 5). Memahami logika transaksi dari produk perbankan syariah.

Tabel 2.3. Pelatihan yang pernah diikuti marketing PT. BPRS. Aman Syariah.⁴⁸

No	Jenis Pelatihan	Penyelenggara
1	Pelatihan pemasaran	Perbarindo dan Aspesindo
2	Pelatihan analisis	Perbarindo dan Aspesindo
3	Pelatihan penanganan pembiayaan bermasalah	Perbarindo dan Aspesindo
4	Pelatihan dasar-dasar perbankan syariah	Perbarindo dan Aspesindo

Karena BPRS berada di dua asosiasi, yakni Perbarindo dan Aspesindo, kerap kali marketing harus mengikuti pelatihan dari kedua organisasi tersebut. Pelatihan tersebut menjadi kurang begitu efektif, karena tidak jarang marketing harus mengikuti pelatihan yang sama antara tema dan pembahasannya di dua organisasi tersebut. Selain itu, pihak Bank tidak bisa menentukan jenis pelatihan dan jenis apa yang diperlukan oleh Bank, sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapinya. Sehingga, meski mengikuti pelatihan, tidak begitu dirasa cukup membantu perkembangan marketing di PT. BPRS Aman Syariah.

Sikap pimpinan terhadap marketing yang baru mengikuti pelatihan juga ternyata kurang begitu efektif untuk bisa mengetahui apakah pelatihan yang diikuti oleh marketing benar-benar efektif atau tidak. Pasalnya, pimpinan tidak melakukan *Reiew* ulang terhadap pelatihan yang telah diikuti. Pimpinan hanya melakukan pngamatan terhadap marketing yang telah

⁴⁸ Keterangan dari direktur PT. BPRS. Aman Syariah pada 19 November 2019

diikuti pelatihan. Jika dirasa marketing tersebut tidak menunjukkan perubahan yang signifikan, maka dilain waktu akan diikuti pelatihan kembali. Setelah selesai pelatihan, pimpinan kembali tidak melakukan *review* ulang terhadap pelatihan yang pernah diikuti, melainkan hanya mengamati dan member peringatan. Dan itu dilakukan terus-menerus tanpa ada perubahan kebijakan yang mampu meningkatkan efektivitas dari pelatihan yang diikuti untuk menunjang kinerja marketing tersebut.⁴⁹

Peneliti juga melakukan wawancara dengan dengan Saudari Rosita pada Rabu, 21 November 2019. Saudari Rosita adalah salah satu karyawan PT. BPRS Aman Syariah sebagai marketing pembiayaan. Saudari Rosita sendiri sudah bekerja di PT. BPRS. Aman Syariah sekitar 2 tahun. Dan menduduki posisi sebagai marketing pembiayaan selama 1,6 Tahun. Sebelum menjadi marketing pembiayaan, Saudari Rosita mengawali bekerja di PT. BPRS Aman Syariah sebagai marketing pendanaan.

Selama menduduki posisi sebagai marketing, Saudri Rosita pernah mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh Perbarindo dan Aspesindo, diantaranya adalah pelatihan tentang dasar-dasar perbankan syariah, pelatihan tentang pembiayaan dan jenis penelitian lainnya yang sesuai dengan bidang kerja marketing pembiayaan. Selain pelatihan yang diadakan oleh Perbarindo dan Aspesindo, berbagai marketing termasuk Saudari Rosita juga pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak internal PT. BPRS Aman Syariah sendiri. Yang biasanya dilakukan oleh Direktur atau

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah. Rabu, 13 November 2019

Direktur Utama PT. BPRS. Aman Syariah. Jenis pelatihan yang dilakukan oleh internal PT. BPRS. Aman Syariah hampir sama dengan jenis pelatihan yang dilakukan oleh Perbarindo dan Aspesindo, hanya saja menurut Rosita pelatihan yang diadakan oleh internal bank kurang begitu maksimal karena terkendala waktu yang begitu singkat, yang hanya berlangsung 1 sampai 2 jam, sedangkan jika di Perbarindo dan Aspesindo bisa memakan waktu 3 sampai 4 hari.⁵⁰

Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Saudari Rosita, didapati bahwa pelatihan yang biasa diikuti oleh karyawan wajib untuk di *share* kembali dengan karyawan lain yang belum berkesempatan mengikuti pelatihan tersebut. Bentuk *share* biasa dilakukan dengan cara mempresentasikan kembali materi yang sudah didapat dari pelatihan yang biasa dilakukan menggunakan media *Power-Point* (PPT). dari presentasi yang dilakukan itulah biasanya pimpinan dapat menilai seberapa besar efektivitas dari pelatihan yang sudah diikuti selama ini.

Saudari Rosita yang memulai bekerja menjadi seorang marketing pendanaan, tidak mengetahui secara pasti alasan kenapa pimpinan pada akhirnya menempatkannya menjadi marketing pembiayaan. Berdasarkan keterangan yang didapat dari Saudari Rosita, dirinya ditunjuk secara tiba-tiba tanpa ada proses aklamasi terlebih dahulu. Sedangkan, Saudari Rosita sendiri sempat merasa kurang percaya diri pada saat tiba-tiba ditunjuk menjadi marketing pembiayaan.

⁵⁰ Hasil wawancara dengan marketing pembiayaan, Saudari Rosita pada 20 November 2019.

Saudari Rosita sempat mengalami kesulitan dalam beradaptasi ketika harus diletakkan sebagai marketing pembiayaan. Apalagi, proses penunjukkan tidak diawali dengan proses pelatihan yang maksimal.

Penunjukkan secara tiba-tiba adalah sesuatu yang banyak dialami oleh sebagian besar karyawan di PT. BPRS. Aman Syariah, bukan hanya di bagian marketing saja. Bagian *Office* seperti satpam pun mengalami hal serupa. Dimana seorang satpam bank yang secara langsung diangkat menjadi seorang marketing pembiayaan. Maka wajar jika dalam setiap bulan, salah satu marketing pembiayaan yang di tunjuk tanpa memperhatikan spesifikasi kemampuan yang dimiliki, seperti yang bermula sebagai satpam, sering tidak mencapai target yang ditentukan setiap bulannya.

Saudara Sudibyo harus melakukan adaptasi yang cukup membuatnya sedikit kesulitan. karena, berdasarkan dari keterangan saudara Sudibyo dirinya biasa mengikuti pelatihan satpam tentang bagaimana melakukan pengamanan terhadap daerah teritorialnya. Namun, karena keputusan pimpinan akhirnya saudara Sudibyo harus menjadi marketing pembiayaan. Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh saudara Sudibyo pada saat ditunjuk sebagai marketing pembiayaan, dirinya sama sekali tidak mengenal secara mendalam maksud dari produk-produk yang ada di PT. BPRS. Aman Syariah.⁵¹ Sebelum Saudara Sudibyo dipindahkan menjadi marketing pembiayaan, PT. BPRS Aman Syariah memiliki 3 Satpam, yakni Saudara Mukhsin, Saudara Yadi dan Saudara Sudibyo itu sendiri. Tiga satpam

⁵¹ Wawancara dengan marketing pembiayaan Saudara Sudibyo, pada 20 November 2019.

tersebut bekerja dalam jumlah jam yang sesuai, yakni masing-masing memiliki jam kerja selama delapan (8) jam. Setelah salah satu satpam, yakni Saudara Sudibyo menjadi marketing pembiayaan, kini PT. BPRS Aman Syariah hanya memiliki 2 Satpam, yakni Saudara Mukhsin dan Yadi dan masing-masing memiliki jam kerja selama 12 jam. Dengan posisi seperti ini, selain mempengaruhi kualitas kinerja marketing yang belum terlalu menguasai produk-produk, juga mengganggu sistem operasional lain, sehingga ada bagian posisi yang menanggung beban kerja lebih. Pada pertengahan tahun 2018, PT. BPRS. Aman Syariah pernah melakukan perekrutan karyawan, yang ditempatkan pada posisi marketing pendanaan, yaitu atas nama Helma Herawati. Saudari herawati diterima di PT. BPRS Aman Syariah dan memulai bekerja sebagai marketing pendanaan. Pada awal diterima, Helma Herawati mengakui bahwa dirinya belum memahami produk-produk bank syariah seperti murabahah, mudharabah ataupun yang lain.

Dengan penerimaan Saudari Helma Herawati yang belum menguasai kompetensi terkait produk-produk syariah, menurut hemat peneliti adalah salah satu bentuk rekrutmen yang kurang maksimal. Padahal, di luar sana masih banyak calon karyawan yang lebih menguasai tentang prinsip-prinsip syariah, produk bank syariah dan sebagainya. Dari sini akhirnya peneliti ingat tentang pernyataan yang pernah disampaikan oleh Bapak Sugiyanto selaku Direktur, bahwa dalam melakukan rekrutmen, PT. BPRS Aman Syariah lebih mengutamakan pelamar yang memiliki hubungan

kekeluargaan dengan para pimpinan (direktur dan direktur utama) atau dengan pemilik saham PT. BPRS Aman Syariah.

Berdasarkan informasi yang berhasil peneliti himpun dari marketing lain, peneliti akhirnya mendapatkan suatu informasi bahwa saudari Helma Herawati masih memiliki kedekatan keluarga dengan salah satu pemilik saham di PT. BPRS. Aman Syariah. Setelah rekrutmen dilakukan dan Saudari Helma Herawati dinyatakan lolos untuk menjadi karyawan di PT. BPRS Aman Syariah, dan diposisikan sebagai marketing pendanaan. Pada saat itu, PT. BPRS Aman Syariah tengah mengalami ketidakproduktifan dalam hal pembiayaan. Karena membutuhkan tambahan tenaga untuk mengatasi ketidakproduktifan pembiayaan, akhirnya PT. BPRS Aman Syariah menunjuk Helma Herawati untuk diposisikan sebagai marketing pembiayaan. Karena pengalaman dan pengetahuan yang belum mumpuni, akhirnya Helma Herawati menyatakan ketidaksiapan untuk diposisikan sebagai marketing pembiayaan.

Hal ini menandakan bahwa rekrutmen yang biasa dilakukan oleh PT. BPRS Aman Syariah yang mengutamakan kedekatan keluarga adalah hal yang tidak efektif. Dimana akan berdampak kepada ketidaksiapan Sumber Daya Manusia dalam mengatasi permasalahan-permasalahan mendesak. Menurut keterangan yang peneliti dapatkan dari saudari Helma Herawati, bahwa saat lulus dari perguruan tinggi, dirinya berniat untuk mencari pekerjaan. Kebetulan dirinya langsung mengajukan lamaran ke PT. BPRS. Aman Syariah. Dengan mengikuti prosedur yang berlaku, akhirnya Helma

Herawati dinyatakan lolos untuk bisa bekerja di PT. BPRS Aman Syariah. Setelah aktif bekerja, Saudari Helma Herawati menjalankan tugasnya sebagai marketing pendanaan. Namun, pada masa itu dirinya mengakui bahwa bukan hal mudah menjadi marketing pendanaan. Pasalnya, dirinya kesulitan melakukan pendekatan persuasive kepada calon nasabah untuk mau menabung di PT. BPRS Aman Syariah melalui dirinya. Menurut pengamatan peneliti, bahwa Helma Herawati ini memang belum terbiasa untuk berinteraksi langsung dengan masyarakat untuk melakukan pendekatan-pendekatan persuasif.

Berdasarkan pengamatan peneliti, hal itu juga disebabkan kurangnya pemahaman terkait dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam setiap produk perbankan syariah. Hingga pada akhirnya, karena PT. BPRS Aman Syariah pada waktu itu kurang produktif dalam pembiayaan, sehingga pimpinan menunjuknya untuk berpindah posisi menjadi marketing pembiayaan. Karena keputusan tersebut, dirinya mengaku kurang siap, sampai akhirnya Saudari Helma Herawati dipindahkan ke bagian *Teller*.⁵²

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Saudara Ikhwan sebagai salah satu marketing di PT. BPRS Aman Syariah. Sebagai marketing yang jauh lebih dulu bekerja di PT. BPRS Aman Syariah dibanding marketing-marketing yang lain, dirinya merasakan kegelisahan karena keadaan saat ini dengan waktu dirinya masih awal-awal bekerja sangat berbeda. Dirinya mengaku, saat awal bekerja di PT. BPRS Aman Syariah, hanya ada dua

⁵² Hasil wawancara dengan saudari Helma Herawati pada 22 November 2019

marketing. Namun, walaupun hanya dua marketing, produktivitas pendanaan ataupun pembiayaan cukup tinggi. Setelah Sumber Daya Manusia di bagian marketing bertambah, produktivitas dirasakan oleh saudara Ikhwan semakin menurun. Hal tersebut menurut Ikhwan, bahwa kinerja marketing saat ini berbeda dengan semangat kinerja marketing dulu. Walaupun dulu hanya dua orang, tapi semangat bekerjanya cukup progres.⁵³

Bedasarkan observasi dari penulis, pada waktu PT. BPRS Aman Syariah masih memiliki dua marketing, namun keduanya adalah lulusan dari D3 Perbankan Syariah. Sehingga, sedikit banyak sudah menguasai dasar-dasar tentang produk perbankan syariah, yang itu dapat membantu kinerja marketing dalam melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan calon nasabah. Untuk saat ini, memang Sumber Daya Manusia di bagian marketing PT. BPRS Aman Syariah memang bertambah secara kuantitas, namun tidak dari lulusan perbankan syariah, melainkan ada yang dari pendidikan dan hukum, sehingga kurang begitu menguasai tentang produk-produk dan prinsip perbankan syariah, dan itu bisa menjadi kendala kinerja marketing.

2. *Reward dan Punishment*

PT. BPRS Aman Syariah pun sebenarnya sudah melakukan tindakan yang sekiranya dapat menambah semangat kinerja marketing. Yaitu dengan memberikan *reward* berupa penambahan gaji untuk yang bisa melebihi target. Dan untuk menimbulkan rasa jera, pimpinan juga memberikan

⁵³ Wawancara dengan Saudara Ikhwan pada 22 November 2019

punishment bagi marketing yang tidak memenuhi target. Bentuk *punishment* tersebut berupa peringatan lisan dari kepala marketing atau dari direktur.

Tabel 4.3. *Reward* dan *punishment* untuk karyawan⁵⁴

No	Bentuk <i>Reward</i>	Bentuk <i>punishment</i>
1	Penambahan Jumlah Gaji	Peringatan secara lisan

Penambahan gaji adalah *reward* yang diberikan oleh PT. BPRS Aman Syariah untuk karyawan atau marketing yang dalam bekerja mampu melebihi target setiap bulan. Sedangkan bentuk *punishment* yang biasa PT. BPRS. Aman Syariah berikan adalah berupa teguran lisan. Teguran lisan ini berupa penekanan dan motivasi yang diberikan oleh kepala marketing atau direktur untuk memacu semangat karyawan/marketing dalam bekerja agar lebih bisa memenuhi bahkan sampai melampaui target yang sudah ditetapkan.

Bentuk *punishment* lain yang diberikan oleh PT. BPRS Aman Syariah kepada karyawan adalah berupa Surat Peringatan (SP). SP ini diberikan kepada karyawan/marketing ketika sudah 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target pembiayaan.

⁵⁴ Hasil keterangan saudari Rosita pada 22 November 2019

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Rekrutmen adalah bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), rekrutmen juga diperlukan strategi yang matang, agar tidak terjadi kesalahan kedepannya. Tujuan rekrutmen itu sendiri adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika adakekosongan dalam posisi pekerjaan, atau ada pekerjaan yang belum bisa ditangani secara intens karena kekurangan Sumber Daya Manusia, maka rekrutmen adalah jalan yang dipilih bagi kebanyakan perusahaan. Dalam rekrutmen, hal yang perlu dipertimbangkan adalah kompetensi dari SDM yang hendak diterima. Rekrutmen idealnya harus memperhatikan konsep *the right man and the right place*. Salah satu hal yang dipertimbangkan dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan *Job position* yang akan dilakukan. Di PT. BPRS Aman Syariah kurang begitu memperhatikan konsep tersebut. Terlebih tidak memperhatikan latar belakang pendidikan dengan posisi pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Sehingga, setelah rekrutmen selesai dilakukan, karyawan yang diterima kurang mampu menguagai secara maksimal tentang pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana progresifitas kerjanya yang terlihat dalam capaian target. Dimana, karyawan atau marketing yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan, akhirnya memaksanya untuk belajar lagi dari awal, sehingga tertinggal dalam memenuhi capaian target. Hal itu disebabkan kurang piawainya marketing tersebut dalam mensosialisasikan produk kepada calon nasabah pembiayaan.

B. Saran

PT. BPRS Aman Syariah dalam melakukan rekrutmen, hendaknya tidak melihat secara subjektif, dimana yang memiliki hubungan dekat (keluarga) dengan komisaris atau direksi menempati prioritas yang lebih dibandingkan mereka yang total dari luar kedekatan keluarga. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar profesional dan mumpuni baik secara kompetensi dan praktik. Selain itu, hal yang perlu dilakukan oleh PT. BPRS Aman Syariah dalam melakukan rekrutmen dan menempatkan karyawan harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang pernah ditempuh. Yaitu dengan menerapkan prinsip *the right man and the right place*. Karena dalam konsep ini, menekankan kepada perusahaan atau kepada lembaga yang melakukan perekrutan terhadap karyawan baru, agar memperhatikan latar belakang pendidikan. Agar tidak terjadi ketimpangan antara jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan, yang pada akhirnya akan merepotkan pekerjaan dari karyawan itu sendiri, yang belum memahami secara detail tentang jenis pekerjaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Billy Renaldo, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo,*” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Universitas Syam Ratulangi
- Boedi Abdullah, Et. All, 2014, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, Bandung: Pustaka Setia
- Burhan Bungin, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana
- Data Bank Indonesia “*Perkembangan Kredit UMKM*” Dalam
<https://www.bi.go.id/id/umkm/kredit/data/Pages/Data-Kredit-UMKM-Desember-2018.aspx>
- Dokumentasi Data Rekrutmen Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur
- Drs. Malayu S.P Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Edy Sutrisno, 2013, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Fathur Rahman, 2017, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan* , Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Ditulis dalam skripsi Minor
- Gary Dessler, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta: Perpustakaan Nasional
- Ibrahim, 2015, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, 2014, *Manajemen Perbankan*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Lexy J. Moleong, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muhamad, 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam pendekatan kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers

- Muhammad, 2008, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nurul Zuriah, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Sumadi Suryabrata, 2008, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sustrisno Hadi, 1984, *Metodologi Researc I*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM
- Wawancara dengan Direktur PT. BPRS. Aman Syariah.
- Wiliam Santoso Halim, “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal”, *AGORA*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra), Vol. 4, h. 179.
- Winarno Surakhmad, 1998, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik*, Tarsito: Bandung
- Zuhairi. Et. All, 2016, *Pedoman Penulisan Karya Imiah Edisi Revisi*, Jakrta: Raja Walipres



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : 3075/In.28/D.1/TL.00/10/2019
 Lampiran : -
 Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
 Direktur PT. BPRS Aman Syari'ah
 di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 3074/In.28/D.1/TL.01/10/2019, tanggal 31 Oktober 2019 atas nama saudara:

Nama : **WAHYU EKO PRASETIYO**
 NPM : 1502100226
 Semester : 9 (Sembilan)
 Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. BPRS Aman Syari'ah, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN-MARKETING PT. BPRS AMAN SYARI'AH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEMBIAYAAN".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 31 Oktober 2019
 Wakil Dekan I,


Drs. H.M. Saleh MA
 NIP. 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 3074/In.28/D.1/TL.01/10/2019

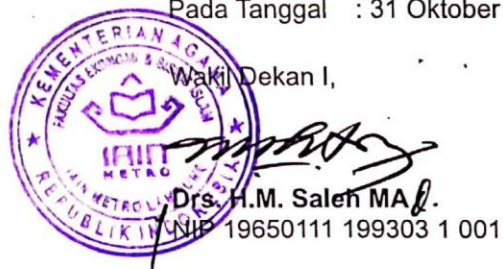
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **WAHYU EKO PRASETIYO**
NPM : 1502100226
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. BPRS Aman Syari'ah, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REKRUTMEN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARI'AH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEMBIAYAAN".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 31 Oktober 2019



Lampung Timur, 25 November 2019

No : 048/Research/BAS/IX/2019
Lamp : -

Kepada Yth.
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
di.
Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

Assalamu'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 3075/In.28/D.I/TL.00/10/2019 tanggal 31 Oktober 2019 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : **WAHYU EKO PRASETIYO**
NPM : 1502100226
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : S1 Perbankan Syariah
Judul : ***"Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Rekrutmen Marketing PT. BPRS Aman Syariah Dalam Meningkatkan Produktivitas Pembiayaan."***

Demikian surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



PT. BPRS AMAN SYARIAH
SUGIYANTO, S.E
Direktur



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1170/ln.28/S/U.1/OT.01/12/2019**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : WAHYU EKO PRASETIYO
NPM : 1502100226
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1502100226.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 20 Desember 2019

Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtandi Sudin, M.Pd.

NIP. 195808511981031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
 Website: www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 2110/In.28.3/D.1/PP.00.9/09/2018
 Lampiran : -
 Perihal : **Pembimbing Skripsi**

25 September 2018

Kepada Yth:

1. Elfa Murdiana, M.Hum
 2. Dharma Setyawan, M.A.
- di – Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Wahyu Eko Prasetyo
 NPM : 1502100226
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)
 Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Rekrutmen Marketing PT. BPRS Aman Syariah Dalam Meningkatkan Produktifitas Pembiayaan

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan Bidang Akd &
Kejurugan

MUHAMMAD SALEH

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN DIREKTUR PT. BPRS AMAN SYARIAH

Petunjuk Pelaksanaan:

1. Metode wawancara menggunakan metode semi-terstruktur
2. Selama penelitian berlangsung, peneliti mencatat dan mendeskripsikan hasil wawancara.
3. Waktu pelaksanaan wawancara sewaktu-waktu masih dapat berubah mengikuti perkembangan situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan.

Identitas:

Nama : Sugiarto, S.E
 Pekerjaan : Direktur PT. BPRS AMAN SYARIAH

Pertanyaan:

1. Bagaimana proses rekrutmen terhadap calon marketing di PT. BPRS Aman Syariah?
2. Apa yang menjadi tolak ukur untuk menentukan diterima atau tidaknya calon marketing tersebut?
3. Apa yang menjadi indikator bahwa PT. BPRS Aman Syariah memerlukan kebutuhan tambahan SDM ?
4. Pada masa rekrutmen, bagaimana sistem pemetaan penempatan SDM di PT. BPRS Aman Syariah?
5. Bagaimana sistem pengelolaan SDM di PT. BPRS Aman Sariah pasca rekrutmen?
6. Bagaimana cara PT. BPRS Aman Syariah menjamin bahwa karyawan/marketing yang baru diterima dari proses rekrutmen dapat memenuhi kebutuhan/membantu mencapai cita-cita bank?
7. Apakah pasca diterima dari rekrutmen, marketing dapat menunjukkan progresnya terhadap pemenuhan target pembiayaan?
8. Apakah pasca penerimaan marketing baru dapat menunjukkan kenaikan terhadap tingkat pembiayaan di PT. BPRS Aman Syariah?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN MARKETING PT. BPRS AMAN SYARIAH

Petunjuk Pelaksanaan:

1. Metode wawancara menggunakan metode semi-terstruktur
2. Selama penelitian berlangsung, peneliti mencatat dan mendeskripsikan hasil wawancara.
3. Waktu pelaksanaan wawancara sewaktu-waktu masih dapat berubah mengikuti perkembangan situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan.

Identitas:

Nama : Eka

Pekerjaan : Marketing PT. BPRS Aman Syariah

Pertanyaan:

1. Apa ijazah terakhir yang anda punya?
2. Apa jurusan yang anda ambil di lembaga pendidikan terakhir?
3. Mengapa memutuskan untuk menjadi marketing di PT. BPRS Aman Syariah?
4. Bagaimana proses rekrutmen yang anda alami di PT. BPRS Aman Syariah?
5. Apa saja persyaratan yang anda persiapkan untuk sampai bisa diterima di PT. BPRS Aman Syariah?
6. Setelah diterima sebagai marketing, bagaimana sikap PT. BPRS Aman Syariah terhadap anda sebagai marketing baru?
7. Berapa jumlah pembiayaan yang anda peroleh setelah diterima sebagai marketing?
8. Menurut anda, apa yang menyebabkan PT. BPRS Aman Syariah

9

1

Mahasiswa Ybs,



Wahyu Eko Prasetyo
NPM. 1502100226

Pembimbing I



Elfa Mardiana, M. Hum
NIP. 198012062008012010

Pembimbing II



Dharma Setyawan
NIP. 19880529 201503 1
004

LAMPIRAN





KESEMPATAN BERKARIR



Posisi Jabatan Yang Dibutuhkan:

- MARKETING (Kode: MKT)
- TELLER (Kode: TLR)

Lokasi Penempatan:
PT. BPRS Aman Syariah Kantor-Kas Purbolinggo – Lampung Timur

Kriteria Umum :

- ✓ Pria/ Wanita;
- ✓ Mampu membaca *Al-Qur'an*;
- ✓ Pendidikan minimal SMA/SMK Sederajat;
- ✓ Memiliki *attitude*, disiplin & tanggung jawab;
- ✓ Mampu bekerja dalam team/ perorangan;
- ✓ Berorientasi terhadap pencapaian target kerja;
- ✓ Bersedia mengikuti **seluruh** rangkaian **Test Penerimaan**.

Dokumen Lamaran:

1. Surat Lamaran & Daftar Riwayat Hidup, yang mencantumkan:
 - Alamat **e-Mail**, **Facebook** dan **Instagram**
 - Nomor **WhatsApp**
2. Copy Ijazah Terakhir & Transkrip Nilai
3. Copy KTP & Kartu Keluarga
4. Copy Piagam Penghargaan *(jika ada)*
5. Pas Foto Berwarna 4x6 (2 lembar)

Batas Akhir Pengiriman	Test Tertulis	Test Wawancara	Pengumuman
25 Maret 2019	26 Maret 2019	27 Maret 2019	28 Maret 2019

Lamaran Dikirimkan/Diantar Langsung ke:
PT. BPRS AMAN SYARIAH
Kantor Pusat
Jl. Raya Sumbergede, Sekampung, Lampung Timur
Lampung (34382)
Telp./Faks: 0725-5100007/ 7851425
e-mail: bprs_amsyariah@yahoo.co.id
www.bankamansyariah.co.id



RIWAYAT HIDUP



Wahyu Eko Prasetyo lahir di Desa Qurnia Mataram, Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung pada 10 Maret 1997. Peneliti merupakan anak pertama dari satu bersaudara pasangan Bapak Paimin dan Ibu Arida. Meskipun lahir sebagai anak tunggal, peneliti juga memiliki sekitar 5 saudara tiri, setelah kedua orang tua memutuskan bercerai.

Peneliti sempat menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 1 Qurnia Mataram selama hampir 2 tahun dan di SD Negeri 1 Trimulyo Mataram selama 4 tahun. Kemudian menempuh pendidikan menengah pertama di SMP Islam YPI 1 Seputih Mataram dan selesai pada tahun 2012. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMK Pangudi Luhur Seputih Mataram, selesai pada tahun 2015. Setelah itu, peneliti memutuskan kembali untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Jurusan S1-Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun ajaran 2015/2016. Pada akhir masa *study*, peneliti mempersembahkan Skripsi dengan judul : “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Rekrutmen Marketing PT. BPRS Aman Syariah Dalam Meningkatkan Produktifitas Pembiayaan”.