

SKRIPSI

**PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP
PENEMPATAN KARYAWAN
(Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)**

Oleh:

**EVA PUSPITA MAILANI
NPM.1502100176**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
1442H / 2021**

**PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP
PENEMPATAN KARYAWAN
(Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)**

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

Oleh:

**EVA PUSPITA MAILANI
NPM. 1502100176**

Pembimbing I : Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
Pembimbing II : M. Hanafi Zuardi, S.H.I., M.S.I

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
1442H / 2021 M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Eva Puspita Mailani**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di_ _____
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan
seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **EVA PUSPITA MAILANI**
NPM : 1502100176
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER
TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (Studi
Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima
kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

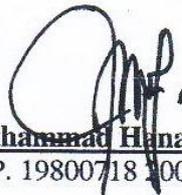
Metro, Januari 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Siti Zulaikha, S.Ag., M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001



Muhammad Hanafi Zuardi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19800718 20081 1 012

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul skripsi : **PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP
PENEMPATAN KARYAWAN (Studi Kasus BMT Mentari
KC Pekalongan)**

Nama : **EVA PUSPITA MAILANI**

NPM : 1502100176

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam siding munaqosyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

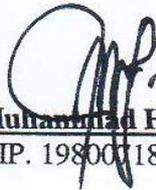
Metro, Januari 2021

Pembimbing I,



Siti Zulaikha, S.Ag., M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001

Pembimbing II,



Muhammad Hanafi Zuardi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19800118 20081 1 012



PENGESAHAN SKRIPSI

No. 1239/In.20.3/D/PP.00.9/04/2021

Skripsi dengan Judul: PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan), disusun Oleh: EVA PUSPITA MAILANI, NPM: 1502100176, Jurusan: SI Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Kamis/04 Maret 2021.

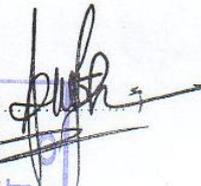
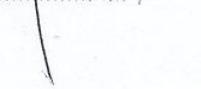
TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH

Penguji I : Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I

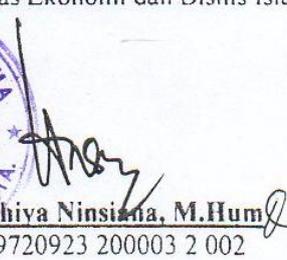
Penguji II : M. Hanafi Zuardi, S.H.I.,M.S.I

Sekretaris : Ani Nurul Imtihanah, S.H.I.,M.S.I

()
()
()
()

PANITIA MUNAQOSAH
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM
IAIN METRO

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)

**Oleh:
EVA PUSPITA MAILANI**

Peran umum yang dilakukan BMT adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syari'ah. Karyawan memiliki peran yang penting dalam kegiatan sebuah lembaga. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*". Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk dapat melaksanakan hal tersebut manajer memiliki peran dalam kegiatan manajemen. Manajer adalah orang yang melaksanakan kegiatan manajemen. Peranan seorang manajer dalam suatu lembaga itu sangatlah penting karena keberadaan seorang manajer menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu lembaga.

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengungkapkan fenomena yang terjadi di lapangan dan sifat penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode berfikir induktif yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT kantor cabang pekalongan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di BMT Mentari KC Pekalongan bahwa penempatan yang dilakukan oleh pimpinan BMT Mentari kantor cabang Pekalongan memiliki beberapa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan penempatan yang meliputi antara lain, faktor keterampilan, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor usia dan faktor sikap. Karena bagi pimpinan faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawanya yang akan berdampak pada produktivitas BMT.

Kata Kunci : Pengambilan Keputusan, Penempatan Karyawan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Puspita Mailani

NPM : 1502100176

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, Maret 2021
Yang Menyatakan



Eva Puspita Mailani
NPM.1502100176

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُؤْمِرُكُمْ 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. (Q.S An-Nissa': 58)*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWt, yang telah memberikan petunjuk dan pertolongan-Nya kepada peneliti sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Sinung dan Ibu Epi Kusnaya yang telah mendidik, membesarkan dan memberi dukungan dengan doa dan segenap jasa-jasanya yang tak terhingga. Demi tercapai keberhasilan cita-citaku dan terimakasih kepada kedua orang tuaku karena senantiasa medoakan disetiap sujud kalian. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat-Nya, kesehatan, kerbekahan, kemurahan atas rizki dan selalu dalam lindungan-Nya.
2. Para sahabat-sahabatku dan teman-temanku yang senantiasa memberikan arahan, bantuan, doa dan selalu memberikan dorongan semangat kepadaku dan peneliti ucapkan terimakasih untuk segalanya.
3. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Reonika Puspita Sari, M.E.Sy, selaku ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah.
4. Ibu Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak M. Hanafi Zuardi, S.H.I., M.S.I, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah .

Metro, April 2021
Peneliti,



Eva Puspita Mailani
NPM.1502100176

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Penelitian Relevan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Pengambilan Keputusan.....	10
1. Pengertian Pengambilan Keputusan	10
2. Tahapan Proses Pengambilan Keputusan	10
3. Alternatif Pengambilan Keputusan.....	14
B. Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
4. Konsep Sumber Daya Manusia	19
C. Penempatan Karyawan.....	21
1. Pengertian Penempatan Karyawan.....	21

2.	Faktor-Faktor yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja.....	21
3.	Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai	25
BAB III	METODE PENELITIAN	27
A.	Jenis dan Sifat Penelitian	27
B.	Sumber Data.....	28
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
D.	Teknik Analisa Data.....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A.	Gambaran Umum BMT Mentari KC Pekalongan	32
1.	Profil BMT Mentari KC Pekalongan	32
2.	Visi dan Misi BMT Mentari KC Pekalongan	32
3.	Struktur Organisasi BMT Mentari KC Pekalongan.....	34
4.	Produk-produk BMT Mentari KC Pekalongan	35
B.	Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan	38
1.	Proses Dalam Penempatan Karyawan.....	38
2.	Hal-hal yang Dipertimbangkan dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Penempatan Karyawan.....	44
C.	Analisis Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan.....	45
BAB V	PENUTUP	51
A.	Kesimpulan	51
B.	Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pendidikan Terakhir karyawan	4
1.2 Jumlah Anggota Pembiayaan 2018-2019.....	5

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi BMT Mentari KC Pekalongan.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpulan Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
7. Foto-foto Penelitian
8. Surat Keterangan bebas Pustaka
9. Surat Keterangan Plagiasi
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran umum yang dilakukan BMT adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syariah.¹ Kegiatan usaha bank secara umum adalah merupakan suatu usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pada dasarnya suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.² Hal itu pun berlaku juga pada lembaga keuangan syariah non bank yaitu BMT. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja.³

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa.⁴ Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Sejalan dengan hal itu maka langkah awal adalah merekrut tenaga kerja. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat yang dapat ditempatkan secara

¹ Heri Surdasono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), 107.

² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, 4 ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 133.

³ *Ibid.*

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 143.

tepat. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.⁵

Setelah melakukan rekrutmen dan seleksi ada tahap berikutnya yaitu penempatan kerja. Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang). Kegagalan dalam melakukan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.⁶

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”.⁷

⁵ Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Perekrutan Tenaga Kerja Di Perusahaan,” *Jurnal Ilmiah WIDYA* 1, no. 1 (2013): 38.

⁶ Faridawati Erlina, “Pengaruh Seleksi Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) cabang Banjarmasin,” *jurnal ilmiah Administrasi dan Manajemen* 2, no. 3 (2017): 76.

⁷ Faridawati Erlina, 77.

Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Agar manajemen yang dilakukan mengarah kepada kegiatan bisnis secara efektif dan efisien, maka manajemen perlu dijelaskan berdasarkan fungsi-fungsinya atau dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen (*managerial functions*) yang meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengimplementasian, dan fungsi pengendalian dan pengawasan.⁸

Manajemen terutama dalam organisasi, berperan dan berkenaan dengan proses bagaimana kegiatan yang telah di rancang oleh organisasi dapat diimplementasikan secara efektif. Tentu saja, hal ini tidak terlepas dari pemimpin atau manajer. Manajer adalah orang yang melaksanakan kegiatan manajemen. Dalam setiap organisasi bisnis, para manajer bertugas untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun operasional. Peranan seorang manajer dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan seorang manajer akan menjadi motivator bagi karyawan-karyawannya dan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi.⁹

Menyinggung permasalahan yang ada di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan yang berada di Kabupaten Lampung Timur yang dimana berfungsi atau melakukan berbagai kegiatan seperti penyediaan dana,

⁸ Wa Ode Zusnita Mulzu dan Ernie Tisnawati Sule, "Manajer dan Perangkat Manajemen Baru," *Pekbis Jurnal* 9, no. 2 (2017): 152.

⁹ Wa Ode Zusnita Mulzu dan Ernie Tisnawati Sule, 152.

penyaluran dana, serta sarana produk barang kebutuhan kegiatan perekonomian lainnya.

Sebagaimana pernyataan Baiq Setiani bahwa agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip *“the right man in the right place”*. Tetapi karyawan pada BMT Mentari tidak ditempatkan sesuai dengan pernyataan tersebut dimana posisi kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurang sesuai dengan kompetensi atau keahlian mereka. Bagi BMT pendidikan bukanlah sebuah poin yang terlalu penting. Yang lebih BMT utamakan salah satunya pada sisi kepribadian dari pelamar itu sendiri. Dapat dilihat dari data di bawah ini.¹⁰

Tabel 1.1
Pendidikan Terakhir Karyawan di BMT Mentari
Kantor Cabang Pekalongan

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Nelly Handayani	Manager Cabang	D3 Manajemen Informatika
2.	Juwita Nurul Mukodah	Teller	S1 Perbankan Syariah
3.	Nursilo	Account Officer	SMA
4.	Jalaludin	Funding Officer	SMA

Sumber: Wawancara Ibu Nelly selaku Manajer Cabang BMT KC Pekalongan

Para karyawan yang bukan berlatar belakang pendidikan lembaga keuangan mereka belum mengetahui tentang BMT baik itu mekanisme, produk-produk dan akad-akad yang ada di BMT itu sendiri. Mereka tidak mempunyai pengalaman bekerja sebelumnya di lembaga keuangan. Membuat kinerja mereka tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 7 November 2019.

emban.¹¹ Hal itu berdampak pada produktivitas BMT itu sendiri. Dapat dilihat dari data di bawah ini.

Tabel 1.2
Jumlah Anggota Pembiayaan di BMT Mentari Kantor Cabang
Pekalongan

No.	Tahun	Jumlah
1	2018	581
2	2019	312

Sumber: Wawancara Ibu Nelly selaku Manajer Cabang BMT Kantor Cabang Pekalongan

Mereka masih membutuhkan bimbingan atau pengarahan mengenai akad-akad, mekanisme, dan produk-produk yang ada di BMT. Membutuhkan jangka waktu yang relatif lebih lama dalam pengarahan atau bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang memang berlatar belakang pendidikan lembaga keuangan itu sendiri. Walaupun begitu dalam pengembangan BMT mereka berkontribusi untuk BMT karena mereka membantu untuk mencapai target yang diminta oleh BMT.

Dalam melakukan perekrutan sama seperti pada umumnya yang dilakukan oleh sebuah lembaga memberikan informasi bila membutuhkan seseorang karyawan melalui media sosial BMT seperti Facebook BMT maupun melalui media cetak seperti melakukan penyebaran brosur. Setelah memperoleh pelamar BMT melakukan beberapa tahapan seperti seleksi berkas

¹¹ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 7 November 2019.

dan melakukan beberapa tes seperti tes wawancara, tes kesehatan, dan tes uji kompetensi diri.¹²

Dalam keputusan penempatan karyawan untuk mengisi suatu bagian tertentu. BMT melakukan rekrutmen dan seleksi bagi calon karyawan baru. Setelah mereka melewati atau lulus pada tahap tes pada bagian seleksi barulah pihak BMT memutuskan penempatan yang sesuai dengan melihat dari hasil tes, dan kemampuan atau keahlian yang mereka miliki sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh BMT, seperti salah satunya mereka harus mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*.¹³

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan di BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan (Studi Kasus BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan)”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan manajer dalam penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan?

¹² Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 7 November 2019.

¹³ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 26 Maret 2020.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan pengumpulan data dan pengolahan data menjadi informasi yang berguna sebagai bahan masukan dan sebagai sumbangan pemikiran dalam hal pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

b. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan oleh BMT Mentari kantor cabang Pekalongan tentang pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan.

D. Penelitian Relevan

Adapun setelah peneliti mengkaji pustaka ternyata tidak ada judul yang sama dengan penelitian ini. Namun ada penelitian yang hampir sama dan relevan diantaranya:

Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Muchtar Ahmad yang berjudul "Peran Strategi Manajer Dalam Manajemen SDM".¹⁴ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perencanaan strategi adalah penting bagi semua para manajer. Semua personil manajer dalam mengambil keputusan harus konsisten dengan tujuan yang mengacu pada perencanaan strategis perusahaan. Tujuan tersebut membentuk hirarki, mulai dari tujuan strategis pimpinan sampai dengan tenaga penjualan dan penyaringan hingga manajer individual untuk melakukan dan mendukung seluruh tujuan perusahaan.

Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Ahmad Yani Kosali yang berjudul "Fungsi Kepemimpinan Dalam Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Human Tech Indonesia".¹⁵ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi pemerintah maupun swasta. Apabila dalam suatu instansi atau perusahaan tidak melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berkembang. Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsinya yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin, meliputi: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran, menyusun kebijakan, menempatkan karyawan, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, baik secara vertikal maupun secara horizontal, termasuklah kemampuan atau keterampilan mengawasi pekerjaan bawahan.

Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Mulzu dan Ernie Tisnawati Sule yang berjudul "Manajer Dan Perangkat Manajemen

¹⁴ Muchtar Ahmad, "Peran Strategi Manajer Dalam Manajemen SDM," t.t.

¹⁵ Ahmad Yani Kosali, "Fungsi Kepemimpinan Dalam Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Human Tech Indonesia," *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2, no. 1 (2016).

Baru”.¹⁶ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa manajer dalam organisasi merupakan individu yang paling menentukan keberhasilan/kegagalan proyek. Karena dalam hal ini manajer adalah orang yang memegang peranan penting dalam mengintegrasikan, mengkoordinasikan semua sumber daya yang dimiliki dan bertanggung jawab sepenuhnya atas keberhasilan dalam pencapaian organisasi.

Berdasarkan penelitian di atas, bahwa ada perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, dimana perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas tentang pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan yang dimana dalam melakukan penempatan kerja karyawannya terjadi ketidak sesuaian dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri yang mengakibatkan ketidak optimalan dalam melaksanakan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja BMT. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer.

¹⁶ Wa Ode Zusnita Mulzu dan Ernie Tisnawati Sule, “Manajer dan Perangkat Manajemen Baru.”

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengambilan Keputusan

1. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan ialah memilih alternatif dari dua atau beberapa alternatif yang ada untuk menentukan arah tujuan yang ingin dicapai. Alternatif- alternatif tersebut dapat berupa suatu kondisi fisik, atau usaha-usaha yang kreatif, atau tempat menghimpun pemikiran, perasaan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu tindak. Pemilihan alternatif selalu didasarkan pada beberapa kriteria, misalnya bertujuan untuk menekan biaya, untuk menghemat waktu atau untuk mengembangkan para manajer. Kriteria yang digunakan itu berpengaruh kepada pilihan alternatif.¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah memilih beberapa alternatif dalam pengambilan keputusan untuk menentukan dan melaksanakan suatu tindakan dengan pertimbangan yang ada dalam melakukan pengambilan keputusan di suatu perusahaan atau lembaga.

2. Tahapan Proses Pengambilan Keputusan

Setiap keputusan yang diambil itu merupakan perwujudan kebijakan yang telah digariskan. Oleh karena itu, analisis proses

¹ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 34.

pengambilan keputusan pada hakikatnya sama saja dengan analisis proses kebijakan.

Ada 6 langkah dalam proses pengambilan keputusan meliputi sebagai berikut:²

a. Perumusan masalah

Dalam hal ini pemimpin diharapkan mampu merumuskan masalah yang ada di dalam suatu organisasi. Perumusan masalah dimulai dengan mengkaji fakta-fakta yang ada. Sering kali hal yang kedengarannya sederhana ini menjadi sumber kegagalan pengambilan keputusan yang benar. Masalah yang sering muncul dalam pengkajian fakta adalah pemimpin dan orang yang ada di sekitarnya sering membaurkan fakta dengan tafsiran tentang fakta tersebut. Sebuah perumusan yang baik mengidentifikasi semua elemen-elemen yang relevan, elemen apa yang absen, dan elemen apa yang perlu ditambahkan.

b. Pengumpulan dan menganalisis data

Pemimpin diharapkan dapat mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat membantu memecahkan masalah yang ada. Adapun proses pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Fase pengumpulan fakta
- 2) Fase penemuan ide
- 3) Fase penemuan solusi

² Herson Anwar, "Proses Pengambilan Keputusan Untuk Mengembangkan Mutu Madrasah, Jurnal Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2014): 45–48.

c. Pembuatan alternatif-alternatif kebijakan

Setelah masalah dirinci dengan tepat dan tersusun baik, maka perlu dipikirkan cara-cara pemecahannya. Cara pemecahan ini hendaknya selalu diusahakan adanya alternatif-alternatif beserta konsekuensinya, baik positif maupun negatif. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus dapat mengadakan perkiraan sebaik-baiknya. Untuk mengadakan perkiraan dibutuhkan adanya informasi yang secukupnya dan metode perkiraan yang baik. Perkiraan itu terdiri dari berbagai macam pengertian:

- 1) Perkiraan dalam arti proyeksi, perkiraan yang mengarah pada kecenderungan dari data yang telah terkumpul dan tersusun secara kronologis.
- 2) Perkiraan dalam arti prediksi, perkiraan yang dilakukan dengan menggunakan analisis sebab akibat.
- 3) Perkiraan dalam arti konjeksi, perkiraan yang didasarkan pada kekuatan intuisi (perasaan). Intuisi di sini sifatnya subjektif, artinya tergantung dari kemampuan atau keterampilan seseorang untuk mengolah perasaan.

d. Pemilihan salah satu alternatif terbaik

Pemilihan satu alternatif yang dianggap paling tepat untuk memecahkan masalah tertentu dilakukan atas dasar pertimbangan yang matang atau rekomendasi. Dalam pemilihan satu alternatif dibutuhkan

waktu yang lama karena hal ini menentukan alternatif yang dipakai akan berhasil atau sebaliknya.

e. Pelaksanaan keputusan

Dalam pelaksanaan keputusan berarti seorang pemimpin harus mampu menerima dampak yang positif atau negatif. Ketika menerima dampak yang negatif, pemimpin harus juga mempunyai alternatif yang lain. Pelaksanaan pengambilan keputusan sering menjadi masalah karena keputusan yang mesti ditanggapi oleh banyak orang malah ditangani oleh sedikit orang. Jadi tentukan dulu cara pengambilan keputusan yang paling cocok dengan situasi dan masalah yang ada: individu, musyawarah, voting, dan lain-lain.

f. Pemantauan dan pengevaluasian hasil pelaksanaan

Setelah keputusan dijalankan seharusnya pimpinan dapat mengukur dampak dari keputusan yang telah dibuat. Penilaian ulang perlu diadakan. Faktor-faktor penentu yang akan dinilai harus diputuskan sejak awal dan tidak setelah pelaksanaan berjalan. Dengan cara ini memang akan mudah terjadi debat yang hangat, namun akurasi akan lebih terjamin.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diberi kesimpulan bahwa tahapan proses dalam pengambilan keputusan meliputi, perumusan masalah, pengumpulan dan penganalisis data, pembuatan alternatif-alternatif kebijakan, pemilihan salah satu alternatif terbaik,

pelaksanaan keputusan, dan terakhir pemantauan dan pengevaluasian hasil pelaksanaan.

3. Alternatif Pengambilan Keputusan

George mengatakan di dalam bukunya dalam mengambil suatu keputusan atas beberapa alternatif, yaitu:³

a. Analisa

Untuk mencapai suatu keputusan, maka problemanya dapat dipecah menjadi komponen-komponen. Setiap komponen dipelajari dengan seksama dan dihubungkan dengan komponen-komponen yang lain. Dengan cara tersebut maka aspek-aspek kritis dalam pengambilan keputusan ditampilkan ke muka sambil mencari hubungan kausalnya, karena aspek-aspek tersebut berpengaruh kepada sasaran-sasaran yang hendak dicapai.

b. Intuisi

Mengambil keputusan yang didasarkan pada naluri, sebenarnya menggunakan “perasaan hati nurani” pihak yang mengambil keputusan tersebut. Walaupun demikian, diakui juga bahwa di dalam proses pengambilan keputusan sebenarnya ada unsur-unsur naluri yang mendorong keyakinan kearah percepatan proses keputusan.

c. Pengalaman

Akrab dengan dan memahami permasalahan perlu didukung oleh pengalaman. Pengalaman memberi petunjuk, membantu membedakan

³ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, 36.

dan melihat situasi yang telah lalu, memanfaatkan pengetahuan praktis dan menerima keputusan dari pihak-pihak lain.

Jadi dapat dipahami bahwa dalam pengambilan keputusan ada beberapa alternatif yang digunakan, yaitu meliputi pertama analisa, dimana dalam mengambil sebuah keputusan dibutuhkan sebuah analisa terhadap suatu kejadian atau peristiwa untuk mengetahui apa yang harus dilakukan atau keputusan yang akan diambil dalam penyelesaiannya. Yang kedua intuisi atau perasaan, pada alternatif ini perasaan yang berperan dalam mengambil sebuah keputusan dengan sebuah keyakinan dapat mempercepat sebuah keputusan dan alternatif ketiga pengalaman, dengan pengalaman yang sudah didapatkan sebelumnya tentang problema yang dihadapi cenderung mempermudah untuk menghasilkan sebuah keputusan karena sudah paham akan problema yang dihadapi.

B. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *manpower* disingkat SDM merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan atau keterampilan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang

dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.⁴

Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.⁵ Dalam melakukan perubahan dan pembenahan pada sektor Sumber Daya Manusia (SDM) hendaknya dilaksanakan secara teliti dan hati-hati. Karena sumber daya manusia merupakan akses terpenting dalam suatu organisasi, yang mempunyai rasa dan akal. Langkah yang diambil tetap harus memperhatikan aspek “*the right man and the right place*”.⁶

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki setiap manusia dimana kemampuan atau keterampilan tersebut dalam bentuk daya pikir dan daya fisik yang memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:⁷

- a. Dimensi kepribadian, dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.

⁴ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 15.

⁵ Cornelia J. Benny, “Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi, *Jurnal Administrasi Pendidikan*,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2005): 60.

⁶ Bambang Kristanto Wibowo, “Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Penarikan (Rekrutmen) di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA),” *Jurnal STIE Semarang* 7, no. 3 (2015): 15.

⁷ Sari Rezeki Harahap, “Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan,” *Analytica Islamica* 5, no. 1 (2016): 152.

- b. Dimensi produktivitas, dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah lebih banyak kualitas yang lebih baik.
- c. Dimensi kreativitas, dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, anggota, organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.⁹

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Sementara menurut Simamora berpandangan terdiri dari 4 tujuan, yaitu

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 ed. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 7.

⁹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

tujuan kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individu.¹⁰

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu, anggota organisasi atau kelompok kerja untuk meningkatkan kontribusi produktif baik individu, anggota organisasi atau kelompok kerja itu sendiri. Agar dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan baik kemasyarakatan, organisasional, fungsional, dan tujuan individu.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi:¹¹

a. Perencanaan

Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan.

b. Pengorganisasian

Memberikan tugas khusus kepada setiap sumber daya manusia, membangun divisi atau departemen, mendelegasikan wewenang pada sumber daya manusia, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan.

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),

c. Penstafan

Menetapkan jenis atau tipe sumber daya manusia yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.

d. Kepemimpinan

Mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, dan memotivasi kerja karyawan.

e. Pengendalian

Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

f. Pengawasan

Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam penerapan konsep manajemen sumber daya manusia dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:¹²

- a. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia secara makro dan mikro

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 19.

Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam manajemen sumber daya manusia dalam arti makro adalah fungsi-fungsi pokok manajemen umum, seperti manajerial dan dalam arti mikro adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara fungsi operasional. Perbedaannya adalah fungsi tersebut dilakukan bukan oleh manajer perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan-badan pemerintah yang disertai tugas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

b. Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus diperhatikan pula prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan antara lain, adalah:¹³

- a. Prinsip kemanusiaan
- b. Prinsip demokrasi
- c. Prinsip “*the right man in the right place*”
- d. Prinsip “*equal pay for equal work*”
- e. Prinsip kesatuan arah
- f. Prinsip kesatuan komando
- g. Prinsip efisiensi
- h. Prinsip efektivitas
- i. Prinsip disiplin
- j. Prinsip wewenang dan tanggung jawab

¹³ Veithzal Rivai, 19.

C. Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.¹⁴

Menurut Veithzal penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa yang akan datang.¹⁵

Sedangkan menurut Malayu penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu.¹⁶

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa penempatan karyawan merupakan penugasan kepada seseorang karyawan terhadap suatu jabatan gunakan untuk menjalankan aktivitas tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Harus Dipertimbangkan dalam Penempatan Tenaga Kerja

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁴ Karina Octavia Muaja dkk., "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado, " *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 2213.

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, 211.

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 63.

a. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Selain prestasi akademis yang pernah dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja, sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandang belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit.

¹⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 183-186

c. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sebatas kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat.

d. Faktor status perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Faktor usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.

f. Faktor keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab karyawan menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan teratasi.

Keterampilan terdiri dari fisik maupun non fisik. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif.¹⁸

g. Faktor sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.¹⁹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan ada beberapa faktor dimana, yaitu faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, umur, faktor keterampilan, dan faktor sikap sumber daya manusia itu sendiri.

¹⁸ Elvira Husni Nazriani, *Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus Pada PT Romi Patria Cendana Pekanbaru)*, dalam repository.unri.ac.id diunduh pada 12 Januari 2021

¹⁹ Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UR, 2016),52

3. Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.²⁰

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan, diantaranya yaitu:²¹

a. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.

b. Prinsip demokrasi

Prinsip yang menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

c. Prinsip “*the right man in the right place*”

Prinsip yang penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

²⁰ Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, dan Siswidiyanto, “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik), ” *Jurnal administrasi publik (JAP)* 1, no. 5 (t.t.): 849.

²¹ www.pelajaran.co.id. Diunduh pada 24 Maret 2020

d. Prinsip “*equal pay for equal work*”

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

e. Prinsip kesatuan arah

Prinsip yang diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas dibutuhkan satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

f. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip yang erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

g. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan.

h. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip yang merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*Field Research*) dapat dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif, dimana peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah.¹

Penelitian lapangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dilakukan secara langsung di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan sebagai lokasi penelitian. BMT merupakan lembaga keuangan non bank yang dimana kegiatan usahanya berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme yang ada di dalam BMT tersebut merupakan sebuah keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Karena tenaga kerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tetapi di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan itu sendiri dimana penempatan kerja karyawannya yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri yang mengakibatkan timbulnya beberapa dampak yaitu terhadap kinerja karyawan yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak

¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 26.

pada BMT itu sendiri. Berhubungan dengan persoalan-persoalan tersebut maka peneliti ingin mengetahui pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan dengan penjabaran kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu pola pikir yang berusaha memahami sesuatu fenomena atau kejadian dengan jalan menjelaskan keadaan fenomena atau kejadian itu seperti apa adanya atau menjelaskan tanggapan peneliti tentang fenomena atau kejadian itu.²

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa deskriptif yang dimaksud adalah peneliti mengumpulkan data-data yang terkumpul dalam bentuk deskripsi atau gambaran bukan dalam bentuk angka-angka. Dimana peneliti memberikan gambaran dan keterangan-keterangan tentang pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³ Sumber data primer didapatkan melalui *interview* atau wawancara yang dilakukan kepada Ibu

² Moh. Kasiran, *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Yogyakarta: UN-Maliki Press, 2008), 100.

³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 62.

Nelly Handayani selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan, dan Ibu Sekar selaku manajer personalia.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁴ Sumber data sekunder adalah sumber data yang mencakup buku-buku dan referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian tentang pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

Adapun rujukan yang menjadi acuan peneliti dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Veithzal Rivai, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2004).
- b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lijan Poltak Sinambela, Jakarta: Pt BumiAksara, 2017).
- c. *Manajemen Personalia*. (Kadar Nurjaman, Bandung: Pustaka Setia, 2014).

C. Teknik Pengumpulan Data

Selain dengan mengumpulkan data lapangan (*field research*) yang dilakukan pada BMT Mentari kantor cabang Pekalongan mengenai pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT

⁴ Sugiyono, 62.

Mentari kantor cabang Pekalongan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Wawancara/*Interview*

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan kepada terwawancara.⁵ Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang semuanya telah dirumuskan dengan cermat sehingga dalam wawancara menjadi lancar dan kaku.⁶

Pada penelitian ini, untuk memperoleh data yang ada kaitannya dengan penelitian ini, maka peneliti memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada Ibu Nelly Handayani selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan, dan Ibu Sekar selaku manajer personalia. Untuk memperoleh informasi mengenai pengambilan keputusan manajer terhadap penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷ Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui sejarah, visi dan misi, struktur organisasi BMT Mentari kantor cabang Pekalongan,

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 186.

⁶ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, 14 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),

⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 82.

pendidikan terakhir karyawan, jumlah anggota pembiayaan 2018-2019 serta kebijakan dan ketentuan tentang penempatan karyawan.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisa data yang digunakan adalah analisa data kualitatif dengan cara berfikir induktif, karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu sumber dari tertulis atau ungkapan tingkah laku yang diobservasikan dari manusia.

Cara berfikir induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.⁸ Cara berfikir induktif ini digunakan untuk membahas faktor-faktor apa yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan manajer dalam penempatan karyawan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan.

⁸ Sugiyono, 89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

1. Profil BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

BMT Mentari KC Pekalongan resmi berdiri pada tanggal 20 Oktober 2011 dengan nama BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan. BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan ini berlokasi di Jl. Raya Pasar Pekalongan, Kec. Pekalongan, Lampung Timur. Kantor pusat dari BMT Mentari ini sendiri berlokasi di Kota Gajah Lampung Tengah. Dimana BMT Mentari ini memiliki beberapa cabang. Pada tahun 2005, BMT Mentari membuka cabang yang berlokasi di Punggur Lampung Tengah. Pada tahun 2007 berdiri kantor cabang di Mandala Bandar Mataram. Pada tahun 2010 membuka kantor cabang di Merapi Seputih Mataram, di awal tahun 2011 membuka kembali kantor cabang yang berlokasi di Simpang Agung, Bandar Jaya dan pembukan kantor cabang di Simbar Waringin, Trimurjo. Pada pertengahan tahun 2011 membuka kantor cabang di Tridatu Lampung Timur, serta kantor kas di Sumber Agung Seputih Mataram.¹

2. Visi dan Misi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

- a. Visi BMT Mentari kantor cabang Pekalongan
Menjadi BMT yang unggul, kokoh dan Islami.
- b. Misi BMT Mentari kantor cabang Pekalongan

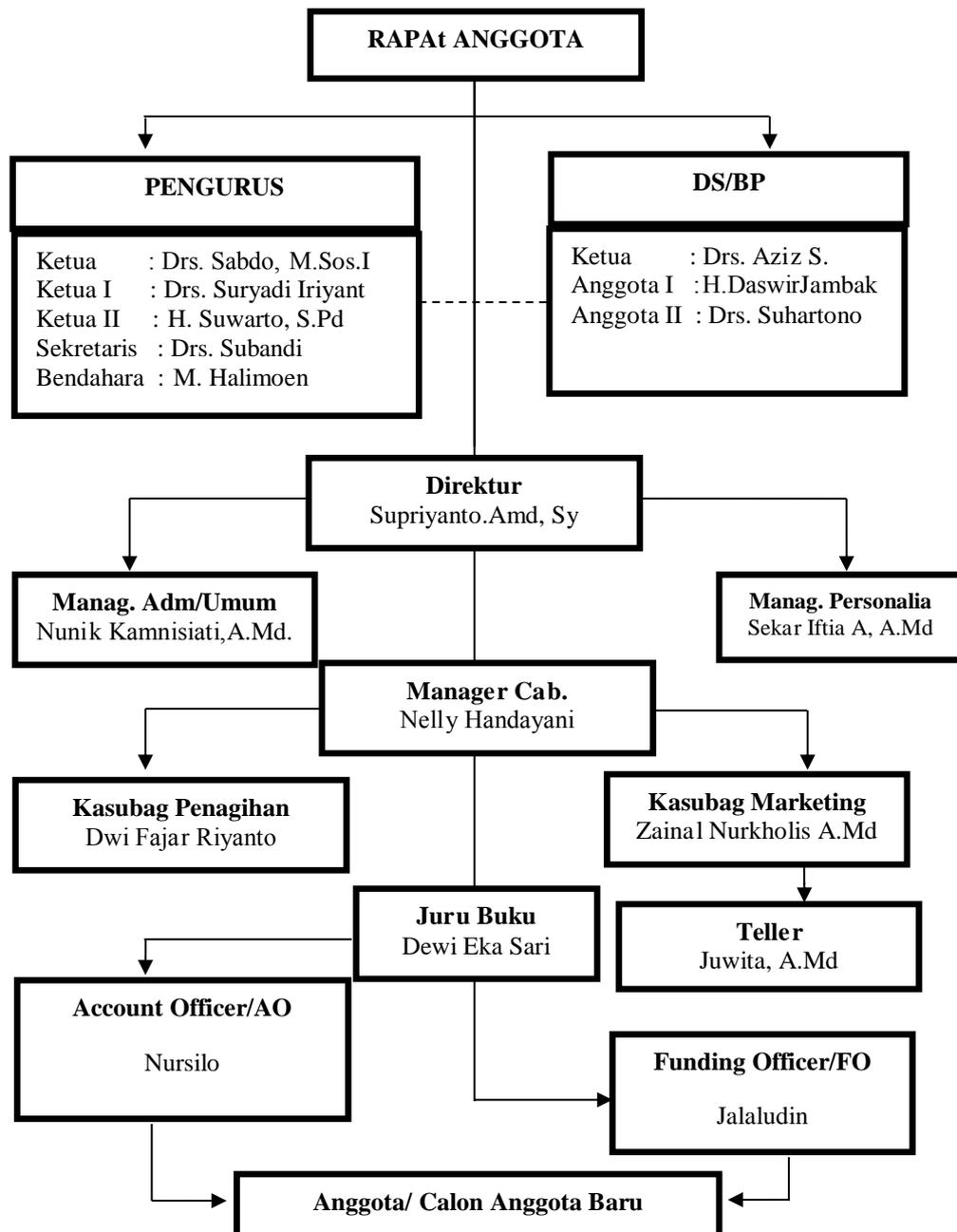
¹ Dokumentasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

- 1) Menyelenggarakan pelayanan yang prima sesuai dengan pola syari'ah.
- 2) Meningkatkan SDM yang profesional dan Islami.
- 3) Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha secara efektif, efisien, transparan dan bebas riba.
- 5) Memberdayakan zakat, infak dan shadaqah secara terpola dan berkesinambungan.²

² Dokumentasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

3. Struktur Organisasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan³



³ Dokumentasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

4. Produk BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

Kegiatan utama dari BMT Mentari adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan deposito berjangka serta menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan syariat Islam. Produk yang unggul di BMT Mentari yang banyak diminati oleh masyarakat sebagai berikut:⁴

a. Produk Simpanan

1) Simpanan *mudharabah*

a) Si PINTAR (Simpanan Pendidikan untuk Pelajar)

Si Pintar ini diperuntukan bagi para pelajar, dengan pilihan jangka waktu kontrak dari 3 tahun, 6 tahun dan 12 tahun dengan nominal setoran bulanan mulai dari Rp. 100.000,- Rp. 200.000,- dan Rp. 300.000,- . Simpanan dapat diambil pada saat jatuh tempo kontrak berjalan selama 3 tahun.

b) Si HATA (Simpanan Hari Tua)

Si HATA merupakan simpanan yang didamba para pekerja atau para anggota yang mendambakan hari tuanya agar lebih nyaman, menyimpan sekarang dan menikmatinya dihari tuanya. Dengan setoran Rp. 100.000,- setiap bulannya dengan jangka waktu simpanan 5 tahun samapai 10 tahun dan akan

⁴ Dokumentasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

mendapatkan bagi hasil dari saldo rata-rata perbulannya yang kompetitif.

c) Si BERKAH (Simpanan Berjangka Barokah)

Si BERKAH merupakan simpanan berjangka dengan jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, dan 24 bulan. Bagi hasil dari produk ini sangat kompetitif serta terdapat bingkisan menarik untuk jangka waktu lebih dari 3 bulan.

2) Si SUKA (Simpanan Suka Ria)

Si SUKA merupakan simpanan dengan nominal setoran yang tidak ditentukan jumlahnya, untuk setoran dan penarikan dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan BMT Mentari. Simpanan ini bersifat (titipan/simpanan *wadiah*).

3) Si FITRI (Simpanan Idul Fitri)

Si FITRI adalah simpanan yang setorannya dapat dilakukan pada saat jam kerja dan penarikannya pada saat bulan Ramadhan atau menjelang Idul Fitri. Bagi anggota penyimpanan Si FITRI yang memenuhi syarat dan ketentuan akan mendapat bingkisan menarik dari BMT Mentari.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan *mudharabah*

Merupakan akad kerja sama pembiayaan antara BMT Mentari selaku pemilik dana (*shahibul maal*) yang menyediakan

semua kebutuhan modal dengan anggota (*mudharib*) sebagai pihak yang mempunyai keahlian atau ketrampilan tertentu, untuk mengelola suatu kegiatan usaha yang produktif dan sesuai syariah.

BMT tidak mencampuri manajemen usaha, tetapi mempunyai hak untuk melakukan pengawasan. Keuntungan usaha dibagi berdasarkan perbandingan (*nisbah*) yang telah disepakati dan pada akhir periode kerjasama, anggota harus mengembalikan semua modal usaha kepada mitra. Dalam hal terjadi kerugian akan menjadi tanggungan *shahibul maal* kecuali bila diakibatkan oleh kelalaian anggota. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya kerugian, BMT harus memahami karakteristik resiko usaha tersebut dan bekerjasama dengan anggota untuk mengatasi berbagai masalah.

BMT Mentari memberikan pilihan produksi dalam pembiayaan *mudharabah* ini, yaitu pembiayaan *mudharabah muthlaqah* dan pembiayaan *mudharabah muqayyadah*. Dimana dalam pembiayaan *mudharabah muthlaqah* ini BMT Mentari tidak menentukan jenis usaha yang akan dikelola anggota yang melakukan pembiayaan di BMT Mentari, anggota diberikan kebebasan memilih jenis usaha, tempat dan waktu untuk memulai usahanya. Namun jika anggota memakai pembiayaan *mudharabah muqayyadah* BMT Mentari mengatur secara penuh atau tidak memberikan kebebasan kepada anggota pembiayaan untuk

melakukan usaha dengan menentukan jenis usaha, tempat pelaksanaan usaha dan waktu dimulainya usaha tersebut.

2) Pembiayaan *murabahah*

Murabahah merupakan akad jual beli atas suatu barang, dengan harga yang disepakati antara penjual dan pembeli, setelah sebelumnya penjual menyebutkan dengan sebenarnya harga perolehan atas barang tersebut dan besarnya keuntungan yang diperoleh. BMT Mentari akan menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh anggota yang kemudian akan di akad dengan prinsip *murabahah* dengan menyebutkan harga perolehan yang sebenarnya ditambah dengan margin keuntungan yang akan dibayar dengan tempo yang disepakati antara anggota dengan BMT Mentari.

3) Pembiayaan *ijarah*

Pemberian kesepakatan kepada penyewa untuk mengambil kemanfaatan dari barang sewaan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang besarnya telah disepakati.⁵

B. Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan

1. Proses dalam Penempatan Karyawan

Sebelum ke tahap penempatan karyawan ada tahap rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh BMT Mentari kantor cabang Pekalongan seperti yang dilakukan pada umumnya oleh sebuah lembaga ataupun

⁵Dokumentasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

perusahaan. Di dalam melakukan perekrutan BMT memberikan informasi melalui media sosial yang dimiliki oleh BMT seperti *facebook* ataupun melalui media cetak seperti *browsur*. Setelah menjaring calon karyawan baru ada tahap selanjutnya tahap seleksi. Dimana pada tahap seleksi ini ada beberapa seleksi yang harus para calon karyawan lalui seperti seleksi berkas, dan beberapa tes seperti tes wawancara, tes kesehatan, dan tes uji kompetensi diri. Dimana tes uji kompetensi diri meliputi tes komputer, akuntansi, tes mengaji, tes wudhu dan shalat.⁶

Sebagaimana sesuai dengan SOM (Standar Operasional Manajemen) mengenai penerimaan karyawan. Penerimaan karyawan didasarkan pada kebutuhan yang diperlukan oleh pihak BMT yang disesuaikan dengan tingkat anggaran keuangan yang telah ditentukan. Manajer atau pimpinan mengajukan permohonan kebutuhan karyawan kepada bagian personalia dengan menjelaskan tentang kriteria dan rincian tugas pokok yang diinginkan. Setelah memperoleh persetujuan dari direktur bagian personalia akan menganalisa kebutuhan yang sesuai dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan, dan pihak personalia akan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan melalui media sosial BMT *facebook* salah satunya. Dan melewati berbagai tes yang akan dilalui oleh para calon karyawan meliputi tes wawancara, tes kesehatan, dan tes uji kompetensi diri (tes komputer, tes mengaji, tes wudhu dan tes shalat).⁷

⁶ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 7 November 2019.

⁷ Dokumentasi BMT Mentari kantor cabang Pekalongan mengenai SOM.

Setelah mereka lulus dari tes-tes tersebut karyawan (pengelola) yang telah diterima mereka memiliki masa percobaan kerja selama 3 bulan dan mereka melakukan pelatihan (*training*). Masa percobaan kerja dilakukan untuk melihat bagaimana kinerja dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pihak pimpinan memberitahukan kepada karyawan tentang hak dan kewajiban, tugas-tugas dan peraturan BMT. Selain dari kinerja karyawan itu sendiri pihak BMT juga melihat dari sikap dan karakter dari karyawan itu sendiri. Dimana karyawan BMT Mentari harus memiliki sikap yang jujur, amanah dan profesional. Setelah selesai masa percobaan dan menunjukkan kinerja yang bagus status mereka berubah menjadi pengelola kontrak dan melakukan kontrak yang berlangsung selama 2 tahun efektif dan dapat diperpanjang maksimal $\frac{1}{2}$ tahun dari masa kontrak pertama.⁸

Perekrutan dilakukan pada tahun 2019 yang dimana untuk mengisi bagian *Account Officer* (AO) dan *Funding Officer* (FO). Terdapat 13 orang pelamar dan yang mengikuti seleksi sebanyak 11 orang, dan yang dinyatakan lulus dan diterima menjadi karyawan BMT Mentari KC Pekalongan adalah 4 orang. Karyawan yang diterima pada bagian FO atas nama bapak Falah dengan pendidikan akhir S1 pendidikan matematika, dan bapak Jalaludin dengan pendidikan akhir SMA. Pada bagian AO atas nama bapak Rendi dengan pendidikan akhir S1 perbankan syariah dan bapak Nursilo dengan pendidikan akhir SMA. Dan yang masih menjadi karyawan

⁸ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 24 Maret 2021.

di BMT pada tahun 2019 sampai dengan sekarang adalah bapak Nursilo pada bagian AO dan bapak Jalaludin pada bagian FO.⁹

Penempatan karyawan merupakan usaha yang dilakukan untuk memposisikan karyawan dengan beberapa pertimbangan yang berdasarkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dengan harapan karyawan dapat efektif dan efisien dalam kinerja yang mereka berikan kepada lembaga untuk membantu mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Penempatan merupakan tahap akhir dalam rangkaian perencanaan karyawan.

BMT Mentari melakukan penempatan dengan melihat dari hasil tes dan kemampuan atau keterampilan karyawan yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh BMT dengan tujuan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Dimana setiap bagian mempunyai kualifikasi yang harus dimiliki oleh karyawannya. BMT Mentari dalam penempatan karyawan memberikan peluang yang sama sesuai dengan posisi jabatan, dan beserta kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya.¹⁰

Sebagaimana sesuai dengan SOM (Standar Operasional Manajemen) setiap lembaga memiliki standar operasional manajemen yang mengatur kegiatan yang terjadi di dalam sebuah lembaga salah satunya adalah tentang penempatan kerja yang dimana meliputi penempatan tugas,

⁹ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 24 Maret 2021.

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 17 September 2020.

jabatan, dan lokasi kerja. Untuk kepentingan lancarnya operasional BMT manajemen atau pengurus berhak untuk menentukan penempatan kerja. Setiap pengelola harus bersedia mematuhi dan melaksanakan keputusan tentang penempatan kerja tersebut. Di dalam penempatan kerja ini BMT akan memperhatikan kepentingan dan kemampuan atau keterampilan pengelola yang bersangkutan. Penempatan kerja ini juga bisa dilakukan sebagai upaya memberikan penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Penempatan tersebut dapat bersifat sementara atau permanen. Karyawan (pengelola) yang telah diterima mereka memiliki masa percobaan kerja selama 3 bulan setelah selesai masa percobaan maka hubungan kerja pengelola statusnya sebagai pengelola kontrak. Status tersebut berlangsung selama 2 tahun efektif dan dapat diperpanjang maksimal $\frac{1}{2}$ tahun dari masa kontrak pertama. Apabila pengelola pada masa kontraknya tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik, merugikan lembaga dan atau membahayakan lembaga maka pengelola tersebut dapat di putus kontraknya dan dana investasi di kembalikan.¹¹

Penempatan seorang karyawan dalam suatu bagian kerja tidak menjamin bahwa karyawan sukses pada bagian mereka bekerja. Karyawan baru belum mengetahui secara persis atau pasti tugas-tugas apa yang akan mereka laksanakan dibagian mereka kerja. Permintaan pekerjaan dan kemampuan atau keterampilan haruslah seimbang, maka dibutuhkan

¹¹ Dokumentasi BMT Mentari kantor cabang Pekalongan mengenai SOM.

sebuah kegiatan seperti pelatihan atau training untuk menunjang mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Untuk meningkatkan kinerja para karyawannya (pengelola) BMT melakukan pelatihan atau training setiap bulannya dimana dilakukan pada akhir bulan, melakukan evaluasi setiap bulan dan mengutus karyawannya untuk menghadiri seminar-seminar yang diselenggarakan oleh dinas koperasi.¹² Pelatihan yang diberikan BMT kepada karyawannya pada bagian *funding officer* dan *account officer* meliputi yang pertama, pelatihan dalam memahami dan mengerti baik mengenai mekanisme, akad-akad yang ada dan mengenai produk-produk yang dimiliki oleh BMT dengan tujuan agar calon anggota dapat memahami dengan baik dan dapat tepat dalam memberikan solusi sesuai dengan kebutuhan calon anggota. Yang kedua, pelatihan memberikan pelayanan yang baik terhadap para anggota maupun calon anggota. Yang ketiga, pelatihan dalam melakukan penganalisaan dengan baik terhadap anggota maupun calon anggota yang patut untuk di *follow up* untuk mengurangi terjadinya pembiayaan bermasalah. Dan yang terakhir pelatihan dalam membranding produk kepada para anggota maupun calon anggota.¹³

¹² Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 17 September 2020.

¹³ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 24 Maret 2021.

2. Hal-hal yang Dipertimbangkan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Penempatan Karyawan

Di dalam pengambilan keputusan terhadap penempatan karyawan diperlukan beberapa hal yang harus dipertimbangkan di dalamnya. Penempatan karyawan merupakan hal yang krusial dalam sebuah lembaga. Penempatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan produktivitas lembaga. Maka karena itu manajer dan pengurus harus sangat memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal apa saja yang akan dilakukan.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan pada saat mengambil keputusan penempatan pada karyawan yaitu meliputi faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawannya. Yang pertama mengenai faktor keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawannya. Bagian *Account Officer*, cakap dalam berbicara, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*. Bagian kasir atau *teller*, harus bisa akuntansi, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*. Bagian *funding officer*, pada bagian ini karyawan mengetahui tentang akuntansi, cakap dalam berbicara, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*.¹⁴ Kedua faktor kesehatan fisik dan mental, karyawan harus memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Ketiga faktor usia, BMT memperhatikan usia setiap karyawannya yang untuk menjaga produktivitas

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manager personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 17 September 2020.

karyawannya. Dan Yang terakhir adalah faktor sikap, BMT Mentari juga sangat memperhatikan sikap dari karyawan-karyawannya. Karena mereka merupakan lembaga yang bergerak pada bidang jasa. Pihak manajemen BMT Mentari memiliki prinsip bahwa setiap karyawan haruslah orang yang jujur, amanah, dan profesional.¹⁵

C. Analisis Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan

Pengambilan keputusan merupakan sikap memilih alternatif dari beberapa alternatif yang ada guna untuk memperoleh jalan keluar dari suatu persoalan yang ada. Di dalam sebuah lembaga manajerialah yang memiliki wewenang dalam pengambilan sebuah keputusan. Manajer merupakan salah satu orang yang melaksanakan kegiatan manajemen. Peranan seorang manajer dalam suatu lembaga itu sangatlah penting karena keberadaan seorang manajer menjadi ujung tombak dari keberhasilan lembaga itu sendiri. Maka dari itu seorang manajer harus memiliki *skill* atau keahlian manajemen. Manajer juga merupakan individu yang paling menentukan keberhasilan maupun kegagalan dari sebuah lembaga ataupun perusahaan. Karena dalam hal ini manajer adalah orang yang memegang peranan penting dalam mengintegrasikan, mengkoordinasikan semua sumber daya yang dimiliki dan bertanggung jawab sepenuhnya atas keberhasilan dalam pencapaian organisasi.

Maka dari itu sebelum mengambil sebuah keputusan seorang manajer harus menyusun tahapan-tahapan yang harus dilakukan sebelum mengambil

¹⁵Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 23 September 2020.

sebuah keputusan agar tersusun dengan baik dengan tujuan untuk menimalisir kesalahan yang ada. Dimana tahapan pertama yang dilakukan oleh manajer adalah melakukan perumusan masalah yang terjadi di BMT. Permasalahan yang terjadi di BMT Mentari ini kekurangan karyawan yang berdampak pada karyawan yang melaksanakan tugasnya lebih dari satu bagian. Hal tersebut memberikan sisi negatif kepada karyawan membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Setelah mengetahui permasalahan apa yang terjadi di BMT. Manajer melakukan perumusan masalah mengenai apakah pekerjaan yang membutuhkan karyawan, karakteristik karyawan seperti apa yang dibutuhkan dan apa dampak penambahan karyawan untuk BMT. Setelah melakukan perumusan masalah tersebut manajer akan mengumpulkan data-data yang ada untuk mencari solusi yang tepat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Untuk memperoleh sebuah solusi manajer melakukan sebuah analisa pada setiap persoalan yang ada. Manajer melakukan sebuah pemantauan dan pengevaluasian dari hasil pelaksanaan yang telah dilakukan.¹⁶

Hal tersebut sejalan dengan teori mengenai tentang dalam proses pengambilan keputusan ada enam langkah atau tahapan meliputi sebagai berikut. Perumusan masalah, pengumpulan dan penganalisisan data, pembuatan alternatif-alternatif kebijakan, pemilihan salah satu alternatif

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 23 September 2020.

terbaik, pelaksanaan keputusan, dan yang terakhir pemantauan dan pengevaluasian hasil pelaksanaan.¹⁷

Kegiatan penempatan karyawan ini merupakan tahap akhir dari fungsi manajemen sumber daya manusia mengenai penstafan. Tahap ini dilakukan setelah lembaga melakukan tahapan seleksi. Penempatan karyawan merupakan menempatkan seorang karyawan pada suatu bagian atau posisi kerja tertentu yang disesuaikan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan kualifikasi yang sesuai dengan keinginan suatu lembaga.

Dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia ini BMT Mentari memperhatikan prinsip-prinsip yang digunakan dalam penempatan karyawan. Dengan tujuan agar karyawan dapat efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. BMT Mentari kantor cabang Pekalongan ini memperhatikan prinsip-prinsip dalam penempatan karyawannya yang meliputi prinsip kemanusiaan disini dimana pihak BMT menganggap semua karyawan memiliki kemampuan atau keterampilan yang harus dihargai mereka ditempatkan berdasarkan kemampuan atau keterampilan yang karyawan miliki. Agar efektifitas kinerja yang karyawan berikan kepada BMT tetap terjaga dan berdampak positif pada produktivitas BMT. Prinsip yang diperhatikan oleh BMT berikutnya prinsip *equal pay for equal work*. Dimana bila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik pihak BMT akan memberikan sebuah balas jasa dengan memberikan

¹⁷ Herson Anwar, "Proses Pengambilan Keputusan Untuk Mengembangkan Mutu Madrasah, Jurnal Pendidikan Islam," 45-46.

posisi kerja lebih di atasnya yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan seperti sebuah promosi jabatan. Prinsip yang diperhatikan oleh BMT berikutnya prinsip *the right man in the right place*. Dimana BMT melakukan penempatan pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawannya.¹⁸

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan diantaranya prinsip kemanusiaan meliputi diantaranya, prinsip *equal pay for equal work*, dan prinsip *the right man in the right place*.¹⁹

Pihak manajer pada BMT Mentari kantor cabang Pekalongan ini memiliki beberapa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawannya. Yang pertama mengenai faktor keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya, BMT menganggap keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya adalah modal awal yang harus dimiliki oleh karyawannya. Bagian *Account Officer*, cakap dalam berbicara, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*. Bagian kasir atau *teller*, harus bisa akuntansi, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*. Bagian *funding officer*, pada bagian ini karyawan harus bisa akuntansi, cakap dalam berbicara, dan mampu mengoperasikan komputer baik *microsoft word* dan *microsoft excel*.²⁰ Keterampilan yang dijadikan kualifikasi oleh BMT hanyalah keterampilan dasar yang harus

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 23 September 2020.

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, 19.

²⁰ Wawancara dengan Ibu Sekar selaku manajer personalia BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 17 September 2020.

dimiliki oleh karyawannya. Kedua faktor kesehatan fisik dan mental, karyawan harus memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Ketiga faktor usia, BMT memperhatikan usia setiap karyawannya yang dimana untuk menjaga produktivitas dari karyawannya pada BMT Mentari batas usia untuk bagian *account officer* dan *funding officer* maksimal berumur 30 tahun. Dimana memang untuk bagian lapangan seperti AO dan FO pada BMT Mentari maksimal umur 30 tahun. Selain itu maksud dari menjaga produktivitas karyawannya adalah dimana AO dan FO merupakan bagian lapangan mereka membutuhkan stamina fisik yang lebih. Maka dari itu lebih diutamakan pada karyawan yang masih berusia muda. Dan Yang terakhir adalah faktor sikap, BMT Mentari juga sangat memperhatikan sikap dari karyawan-karyawannya. Pihak manajemen BMT Mentari memiliki prinsip bahwa setiap karyawan haruslah orang yang jujur, amanah, dan profesional. Faktor-faktor tersebut bagi pimpinan dapat mempengaruhi akan efektivitas kinerja karyawannya dan yang akan berdampak pada produktivitas BMT.²¹ Masih kurang optimal dalam menerapkan SOM (Standar Operasional Manajemen) mengenai penempatan kerja. Dimana masih terdapat ketidak optimalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dikarenakan belum pernah memiliki pengalaman dan pendidikan yang tidak sesuai.

Ada beberapa faktor yang tidak terlalu menjadi pertimbangan bagi BMT seperti prestasi akademis. Karena bagi BMT pengetahuan akan suatu bagian dapat dipelajari atau diasah melalui kegiatan yang diadakan oleh BMT

²¹Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 23 September 2020.

seperti kegiatan pelatihan atau training yang dilakukan disetiap bulannya dan pengarahan dari manajer.²² Dan selanjutnya faktor pengalaman. Tidak terlalu menjadi pertimbangan bagi BMT karena dapat dilihat bahwa yang latar belakang pendidikan SMA tidak pernah memiliki pengalaman sebelumnya bekerja di lembaga keuangan. Karena tidak terlalu mempertimbangkan kedua faktor itu berdampak pada kinerja karyawan yang masih kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya dimana masih ada para anggota yang belum memahami dengan baik perbedaan antara lembaga keuangan syariah (BMT) dengan lembaga keuangan konvensional. Menurut para anggota bahwa lembaga keuangan syariah maupun lembaga keuangan konvensional tidak memiliki perbedaan. Mereka menganggap sama-sama mengambil keuntungan atau dalam islam disebut *riba*. Dan itu dilarang didalam agama islam. Terlihat bahwa karyawan BMT Mentari KC Pekalongan ini masih belum baik dalam menyampaikan mengenai produk-produk yang ada di BMT. Dan juga berdampak pada produktivitas BMT itu sendiri dimana terjadi penurunan dalam pembiayaan.

Sebagaimana teori yang terdapat pada bab II faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan diantaranya meliputi, faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor keterampilan, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor usia, dan faktor sikap.

²² Wawancara dengan Ibu Nelly selaku manajer cabang BMT Mentari kantor cabang Pekalongan pada tanggal 7 November 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di BMT Mentari kantor cabang Pekalongan mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan manajer dalam penempatan karyawan. Manajer memiliki beberapa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan penempatan karyawannya meliputi antara lain, yang pertama faktor keterampilan dimana setiap bagian karyawan memiliki keterampilan yang memang harus dimiliki karyawan tersebut, faktor selanjutnya faktor kesehatan fisik dan mental, yang ketiga faktor usia, untuk menjaga produktivitas dari kinerja karyawannya BMT memiliki batas usia akan karyawannya, dan faktor yang terakhir yang menjadi pertimbangan pimpinan dalam penempatan karyawannya adalah faktor sikap, BMT memiliki prinsip bahwa para karyawannya haruslah orang yang jujur, amanah dan profesional. Manajer sudah cukup memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawannya walaupun masih ada beberapa faktor yang belum terlalu menjadi pertimbangan. Tetapi walaupun begitu bagi manajer faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawannya tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawannya yang akan berdampak pada produktivitas BMT.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. BMT Mentari dalam pelaksanaan penempatan sebaiknya lebih mengutamakan pelamar yang latar belakang pendidikannya yang sesuai dengan bagian tertentu agar lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.
2. BMT Mentari dalam penempatan karyawan yang memang latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan bagian tertentu lebih baik mengutamakan pelamar yang sudah memiliki pengalaman kerja di bagian tersebut. Agar mereka tidak terlalu lama dalam mendapatkan pengarahan dan pelatihan mengenai tugas yang mereka emban.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani Kosali. "Fungsi Kepemimpinan Dalam Penempatan Kerja Karyawan Pada Pt. Human Tech Indonesia." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2, no. 1 (2016).
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, dan Siswidiyanto. "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik)." *Jurnal administrasi publik (JAP)* 1, no. 5 (t.t.).
- Baiq Setiani. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Perekrutan Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah WIDYA* 1, no. 1 (2013).
- Bambang Kristanto Wibowo. "Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Penarikan (Rekrutmen) di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)." *Jurnal STIE Semarang* 7, no. 3 (2015).
- Cornelia J. Benny. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi, Jurnal Administrasi Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2005)
- Elvira Husni Nazriani, *Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus Pada Pt Romi Patria Cendana Pekanbaru)*, dalam repository.unri.ac.id diunduh pada 12 Januari 2021
- Faridawati Erlina. "Pengaruh Seleksi Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Asuransi Jiwasraya (Pesero) cabang Banjarmasin." *jurnal ilmiah Administrasi dan Manajemen* 2, no. 3 (2017).
- George R. Terry. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Heri Surdasono. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonosia, 2003.
- Herson Anwar. "Proses Pengambilan Keputusan Untuk Mengembangkan Mutu Madrasah, Jurnal Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2014)
- Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky, dan O.H. Dotulong. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017)
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. 4 ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Moh. Kasiran. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Yogyakarta: UN-Maliki Press, 2008.
- Muchtar Ahmad. "Peran Strategi Manajer Dalam Manajemen SDM," t.t.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.
- S. Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. 14 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sari Rezeki Harahap. "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT Bank
- Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Wa Ode Zusnita Mulzu, dan Ernie Tisnawati Sule. "Manajer dan Perangkat Manajemen Baru." *Pekbis Jurnal* 9, no. 2 (2017)
- www.pelajaran.co.id. Diunduh pada 24 Maret 2020
- Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UR, 2016)



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;

Nomor : 2660/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

14 Oktober 2019

Kepada Yth:

1. Siti Zulaikha, S.Ag., M.H.
 2. Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I.
- di – Tempat

Assalamualaikum 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 : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Dalam Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, 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 di keluarkan 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.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH



OUTLINE

PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN

(Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengambilan Keputusan

1. Pengertian Pengambilan Keputusan
2. Tahapan Proses Pengambilan Keputusan
3. Alternatif Pengambilan Keputusan

B. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia
2. Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Konsep Sumber Daya Manusia

C. Penempatan Karyawan

1. Pengertian Penempatan Karyawan
2. Faktor-Faktor Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja
3. Tujuan dan Prinsip-prinsip Penempatan Pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

B. Sumber Data

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Dokumentasi

D. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan
 - 1. Profil BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan
 - 2. Visi dan Misi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan
 - 3. Struktur Organisasi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan
 - 4. Produk-produk BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan
- B. Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan
 - 1. Proses Dalam Penempatan Karyawan
 - 2. Hal-hal Yang Dipertimbangkan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Penempatan Karyawan
 - 3. Analisis Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

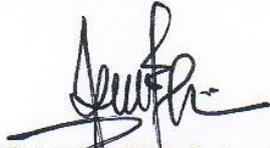
Metro, Juni 2020
Mahasiwa Ybs,



Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176

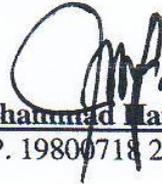
Mengetahui,

Pembimbing I,



Siti Zulailha, S.Ag., MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Pembimbing II,



Muhammad Manafi Zuardi, M.S.I
NIP. 19800718 20081 1 012

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (Studi Kasus BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan)

A. Wawancara/ Interview

1. Daftar Wawancara Manajer Cabang BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan

- a. Apa dasar dari pengambilan keputusan penempatan karyawan ?
- b. Bagaimana tahapan dalam proses pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan ?
- c. Apa alternatif-alternatif yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan ?
- d. Apa saja faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan karyawan ?
- e. Prinsip-prinsip apa yang digunakan dalam penempatan karyawan ?

2. Daftar Wawancara Manajer Personalia BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.

- a. Apa saja kualifikasi yang harus dimiliki oleh para karyawan di setiap bagian ?
- b. Bagaimana tahapan dalam penempatan karyawan baru yang sudah diterima di BMT ?
- c. Bagaimana SOM penempatan karyawan ?

- d. Apa yang dilakukan pihak BMT dalam meningkatkan kemampuan para karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak BMT ?

B. Dokumentasi

1. Pengutipan tentang profil, visi dan misi BMT Mentari Kantor Cabang Pekalongan.
2. Penggambaran struktur organisasi.
3. Pendidikan terakhir karyawan.
4. Jumlah anggota pembiayaan 2018-2019.
5. Kebijakan dan ketentuan tentang penempatan karyawan.

Metro, Juni 2020
Mahasiwa Ybs,



Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176

Mengetahui,

Pembimbing I,



Siti Zulaikha, S.Ag., MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Pembimbing II,



Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
NIP. 19800718 20081 1 012



**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

Nomor : 2414/In.28/D.1/TL.00/08/2020
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Manajer BMT Mentari Kec.
Pekalongan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

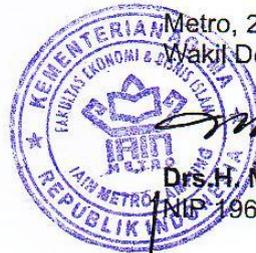
Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 2413/In.28/D.1/TL.01/08/2020, tanggal 26 Agustus 2020 atas nama saudara:

Nama : **EVA PUSPITA MAILANI**
NPM : 1502100176
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Mentari Kec. Pekalongan, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (STUDI KASUS BMT MENTARI KC PEKALONGAN)".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Metro, 26 Agustus 2020
Wakil Dekan I,

[Handwritten Signature]
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: 2413/In.28/D.1/TL.01/08/2020

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

Nama : **EVA PUSPITA MAILANI**
NPM : 1502100176
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT Mentari Kec. Pekalongan, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (STUDI KASUS BMT MENTARI KC PEKALONGAN)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

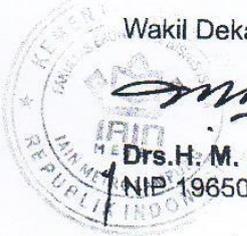
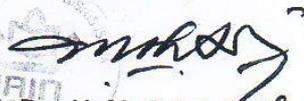
Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 26 Agustus 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat


Salsat H. A.

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**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Eva Puspita Mailani**
NPM : 1502100176

Fakultas / Jurusan: FEBI / S1 PBS
Semester / TA : IX / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Selasa 12-11-19	✓	Lajur Bus	Jdn.

Dosen Pembimbing II

M. Hanafi Zandi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718 200801 1012

Mahasiswa Ybs.

Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Eva Puspta Mailani**

Fakultas / Jurusan: **Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS**

NPM : **1502100176**

Semester / TA : **IX/2019**

Dosen Pembimbing :

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Rabat 15-11-2019		- Daftar Riset, dibahas lagi konsepnya	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

M. Hanafi Zuhdi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718 200801 1012

Eva Pusita Mailani
NPM. 1502100176



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725)47298; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

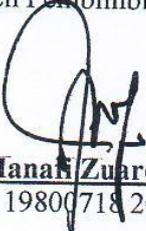
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Eva Puspta Mailani**
NPM : 1502100176

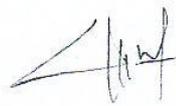
Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : IX/2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 20-11-19		- Ace' 4/ Bab 1. II' . Lengkap ke Pemb I. sebelum deadline ya seminar proposal.	

Dosen Pembimbing II


M. Hanah Zuardi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718 200801 1012

Mahasiswa Ybs.


Eva Pusita Mailani
NPM. 1502100176



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/ TA : IX / 2019-2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	19/2019 /12		<ul style="list-style-type: none">- ketika itu sama berorganisasi Halp kegiatan dan pergerakannya tempat lain tidak ada ini baru muncul.- masalah yg di masalah baru pada dasar "mu"- Bab II → teori Hg BMT tidak perlu- Bab III → di perjelas.	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha. S.Ag.,M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001

Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/ TA : IX / 2019-2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
			<p>bab I → Biji jagal, muzipin dan biji tertuhi ini di laluh</p> <p>Bab II → A. Redontmen karyan B. Pengambilan keputusan</p> <p>Bab III → Sumber data primer, Cukup harga dan transaksi</p>	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha. S.Ag., M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001

Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/ TA : IX / 2019-2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	6/10/2020	acc di	seminar kunjungan	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Siti Zulaikha. S.Ag.,M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001


Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176

11:10

60%



Satajafi Yusza (Classroom) 6/5/2020

kepada saya



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assallammualaikum, file bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani / s1 PBS (1502100176).



Satajafi Yusza

"1. Tambahkan sub bab Bab IV B
2. LBM belum jelas deskripsinya, waktu perekrutan dll menggunakan apa, karena peneliti tiba2 mengatakan tidak sesuai dst,
3. penelitian relevan tidak relevan, ganti"

BALAS

11:10

4G 60%



Satajafi Yusza (Classroom) 18/5/2020

kepada saya



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assalamuallaikum ibu. File bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani/S1 PBS .



Satajafi Yusza

"File hanya terbaca sampai Pertanyaan penelitian. Dalam LBM , deskripsikan sekilas dan fokus pada masalah yang terjadi seperti, atas dasar apa keputusan penempatan, dst. Pertanyaan penelitian,jika dihubungkan dengan maksud peneliti, arahnya pada alasan atau dasar pertimbangan pengambilan putusan."

BALAS

11:10

4G 60%



Satajafi Yusza (Classroom) 2/6/2020

kepada saya



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assallamuallaikum.
Bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani. Npm
1502100176.



Satajafi Yusza

"Bab III, perbaiki sumber data primer dan teknik wawancara, bedakan keduanya

APD disesuaikan dengan pertanyaan penelitian dan sinkronkan dengan teori"

BALAS

11:09

60%



Satajafi Yusza (Classroom) 18/6/2020

kepada saya



Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assallammualaikum ibu.
Bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani. S1 PBS/NPM.
1502100176.



Satajafi Yusza

"ACC bab 1-3 dan APD
Lanjutkan Penelitian"

BALAS

Jika Anda tidak ingin menerima email dari Kelas, Anda dapat berhenti berlangganan.



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

Jl. KH. Saifuddin Zuhri Komplek 19 A Lampung Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, fakultas (0725) 47298, website: www.iainmetro.ac.id, email: info@iainmetro.ac.id

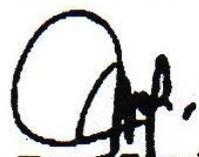
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / SI PBS
NPM : 1502100176 Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan									
1.	Selasa 21-04-20	✓	Pada Hal. 4 tabel 1.1 dan 1.2 buat nomornya. <table border="1"><tr><td>No</td><td>Tahun</td><td>Jumlah</td></tr><tr><td>1</td><td>2018</td><td>101</td></tr><tr><td>2</td><td>2018</td><td>312</td></tr></table> Setiap persentuman data tabel baik pada tabel 1.1 maupun 1.2, sebutkan sumber asal datanya. - Hal. 14, baris ke-18 baris II, kata "Don" jangan digunakan pada awal kalimat. Ganti saja dengan kalimat "Sambung atau hilangkan saja "Don"-nya.	No	Tahun	Jumlah	1	2018	101	2	2018	312	
No	Tahun	Jumlah											
1	2018	101											
2	2018	312											

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa


M. Hasan Zaidi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718200801 1012

Eva Puspita Mailani
NPM. 1502100176



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

Jl. KH Hajar Dewantara Kampus 15 A Ringdipuyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; fakultas (0725) 47288; website: www.iainahmetro.scribd.com; E-mail: syarif@iainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / SI

NPM : 1502100176

Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
2.	Selasa 21-02-20	Acc	Youtune. Hal. 8 baris ke-5 juga sama, kata "dan" jangan digunkan pada awal kalimat.	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.


M. Hanafi Zaidi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718200801 1012

Eva Puspita Mailani
NPM: 1502100176



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Indragiri Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, fakultas (0725)47294; website: www.iaimetro.ac.id; email: iaimetro@iaimetro.ac.id

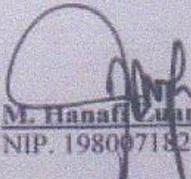
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 1502100176 Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan
	Kamis 30 April 2020		<ul style="list-style-type: none">- Berang pemenuhan artikel proposal dalam tulisan ini. Rekomendasi artikel dan disebayngi y logis penelitian.- APD yg sudah dibuat, di mana akan dalam membuat bab IV termuat juga untuk pengujian sesuai dengan Bab IV yang ada pada APD

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.


M. Hanafi Wardi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800718200801 1012

Eva Puspita Mailani
NPM.1502100176



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Eva Puspita Mailani Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 1502100176 Semester / TA : X / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan
	Konsep 30 April 2020		- Ace APD dan outline - Ace pendahuluan. - Legitulasi penelitian. - Konrad pada pemb. I. dahulu sebelum legit penelitian

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.


M. Hanan Zaidi, S.H.I., M.S.I
NIP. 19800711200801 1012

Eva Puspita Mailani
NPM.1502100176

Mobiler Bambang Shyrosi
d/n Eva Propit. NPM. 150210046

1. Tunjukkan pada Saya, mana saja letak point-point pengelasan sebagaimana yg tertem pada APD. Hal ini mengingat Saya agak kebalahan memahami mana saja yg merupakan jawaban dari APD yg sebenarnya sudah kita lakukan bersama.
2. Coba tunjukkan pada Saya busanma yg menunjukkan terkait kemampuan yg sudah disampaikan pada Bab 1.

Metro, 21 Okt '20.

Prof. B.

Moh. Hafid Zuhri

Nobelius Bimbing -
Simpai In Era Puspita m.
NPM. 100210092.

Ace ~ Bob IV dan V

Cary utlan bimbingan ke
Remb - Uta m.

Mebi, 23-10-20

Remb. A



Muli. Khatun Zuerdi

Notulensi Bina.

a.n Eva Puspa Marlani.

Pada abstrak dibaris cukup 1 spasi dan
1 alinea saja yg memuat:

- Tujuan dilakukannya penelitian.
- Jenis dan sifat penelitian
- Lokasi penelitian dan waktu penelitian.
- Sumber data
- Teknik pengumpulan data
- Teknik analisis data.
- Hasil penelitian.

Pada akhir abstrak, buat 3 kata.

yg ferring memuat dalam penelitian ini.

Metro, 11-12-2020

Amby-!!



Muli Ranti Zardi

Modul ke-1 Bimbingan Skripsi
/ Dra Pujiwati MacLari

- Ace 4/abstrak.
- Catatan bimbingan ke Pemb. 1.

Metro, 21-12-2020

Pemb. II


Muli Alahati Buan



Satajafi Yusza

"Kenapa hasilnya jadi rancu ya?"

1. Deskripsi diuraikan sistematis. mesti dimulai dengan rekrutmen dulu baru penempatan to
2. Penelitian penempatan karyawan lama atau baru? jika karyawan baru, kan sudah jelas sejak awal, karena biasanya loker dalam pengumuman sudah menyebutkan bagian apa yang dibutuhkan, sehingga tidak perlu pertimbangan-pertimbangan lagi sebab sejak seleksi administrasi sudah disesuaikan
3. Coba baca lagi LBM dst.nya, lalu sesuaikan. inilah makanya dalam melampirkan berkas harus lengkap, agar dalam koreksi bisa berkesinambungan.
4. hasil wawancara tentang SDm belum tergambar. SOM nya BMT itu apa? sudah sesuaikan antara yang tertulis dan yang dilaksanakan?
5. beberapa uraian berulang-ulang. seperti yang tertulis dalam kesimpulan, itu sudah berulang yang kesekian kalinya.
6. Dalam analisis, mengapa membandingkan dengan penelitian terdahulu???? gunakan landasan teori sebagai pisau bedahnya."

BALAS

11:09

4G 60%



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assalamualaikum bunda. Bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani prodi S1 PBS. Bimbingan mengenai bab IV dan V. Terimakasih bunda.



Satajafi Yusza

"Halaman 68 tentang pertimbangan belum ada penjelasan isinya baru ada secara umum.

Analisis mestinya menyampaikan apa yang sudah dilakukan pihak manajer dibedah berdasarkan teori rekrutmwn karyawan dan penempatan. Jadi bukan menjelaskan hasil wawancara. Maka hasil wawancara ya mestinya diletakkan pada sub rekrutmen, dan penempatan sebagai penjelasan pada halaman 68 itu"

BALAS

11:07 G

🔔 📶 4G 📶 61% 🔋



Satajafi Yusza (Classroom) 14 Jan

kepada saya ▾



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assalamualaikum bunda, bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani Jurusan S1 pbs. Terimakasih Bunda. .



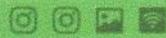
Satajafi Yusza

"Analisis jgn dikopi pada kesimpulan dan abstrak. Diramu dengan kalimat sendiri. Dalam abstrak mu ciplek kesimpulan,, berdasarkan kesimpulan..."

Secara substansi bukan karena ada karyawan mengundurkan diri tooo, ini hilangkan saja yg di kesimpulan dan abstrak."

BALAS

15:10



📶 28%



Satajafi Yusza (Classroo... 5 hari yang lalu
kepada saya ▾



Google Classroom

Hai Eva,

Satajafi Yusza mengomentari Assalamualaikum bunda,
bimbingan atas nama Eva Puspita Mailani Jurusan S1 pbs.
Terimakasih Bunda. .



Satajafi Yusza

"ACC bab 4-5
Lengkapi yg belum lengkap
ACC dimunaqosahkan"

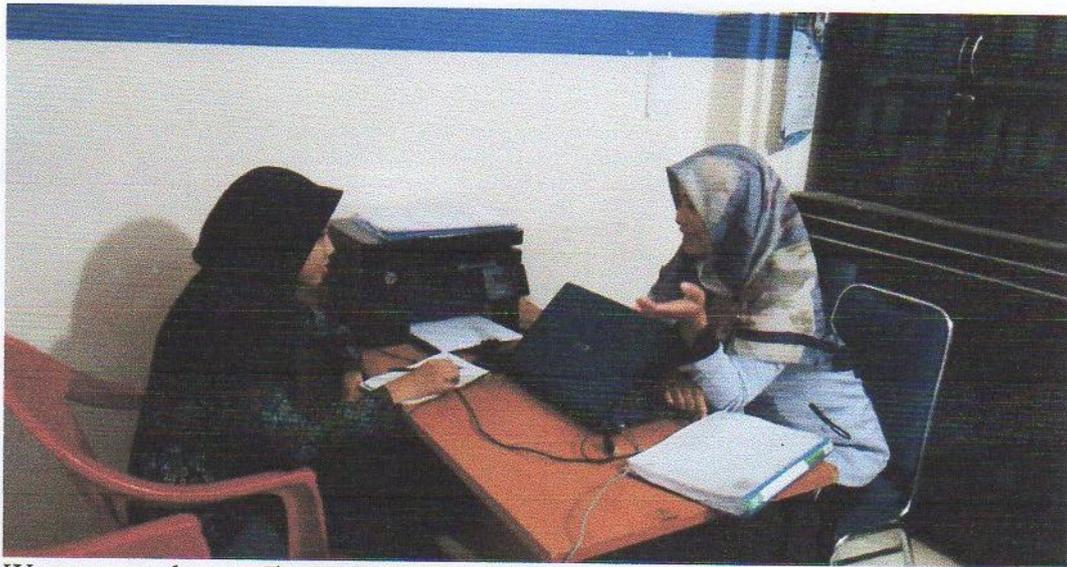
BALAS

Jika Anda tidak ingin menerima email dari Kelas, Anda dapat berhenti berlangganan.

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Ibu Sekar selaku Manager Personalia



Wawancara dengan Ibu Nelly selaku Manager Cabang



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

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-986/ln.28/S/U.1/OT.01/12/2020**

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

Nama : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1. Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1502100176.

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, 08 Desember 2020
Kepala Perpustakaan

Drs. Mokhtardi Sudin, M.Pd
NIP.195808311981031001



**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; E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa,

Nama : Eva Puspita Mailani
NPM : 1502100176
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan
(Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)
Status : **LULUS**

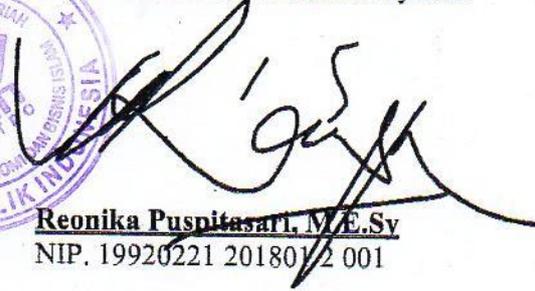
Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dari "Skripsi" dengan menggunakan aplikasi *Turnitin Score 21%*.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, Januari 2021

Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah




Reonika Puspitasari, M.E.Sy
NIP. 19920221 201801 2 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Eva Puspita Mailani, lahir pada tanggal 28 Mei 1997 di Karang Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, dari pasangan Bapak Sinung dan Ibu Epi Kusnaya. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di TK YAPINDO, lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan pada SD 02 YAPINDO, lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pada SMP YAPINDO, lulusan pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pada SMK N 1 Terbanggi Besar, lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi S1 Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada semester 1 Tahun Ajaran 2015/2016, yang kemudian pada tahun 2017 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung. Pada akhir masa studi, peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul: “PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER TERHADAP PENEMPATAN KARYAWAN (Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan)”