SKRIPSI

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh: SHINTA PURWATI 141273010



Jurusan: S1 Perbankan Syariah

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1439 H/2018 M

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Oleh:

SHINTA PURWATI NPM. 141273010

Pembimbing I: Suci Hayati, S.Ag, MSI

Pembimbing II: Suraya Murcitaningrum, M.Si

Jurusan: S1 Perbankan Syariah

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1439 H/2018 M

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada

> BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau dari

Mananjemen Sumber Daya Manusia

Nama : Shinta Purwati

NPM : 141273010

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Mengetahui dan Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Suraya Murcitaningrum, M.S.I. NIP.19801116 200912 2 001

NOTA DINAS

Nomor

9

Lampiran

:5 Berkas

Hal

:Pengajuan Munagosah

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Di_ Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan pertimbangan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh:

Nama

: Shinta Purwati

NPM

: 141273010

Jurusan

: S1 Perbankan Syariah

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul

: Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan

pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau dari

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah kami setujui dan dapat dimunaqosahkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Demikian harapan kami dan atas pertimbangannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I

Pembimbing II

Suci Hayati, S.Ag, MSI NIP. 19770309 200312 2 003 Suraya Murcitaningrum, M.S.I. NIP.19801116 200912 2 001



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI No. 1751 / In. 28.3/0/ PP-00.9/07/2018

Skripsi dengan judul: Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yang disusun oleh: SHINTA PURWATI, NPM 141273010, Jurusan S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Rabu, 11 Juli 2018.

TIM PENGUJI

Ketua/ Moderator

: Suci Hayati, M.S.I

Penguji I

: Liberty, SE., MA

Penguji II

: Suraya Murcitaningrum, M.S.I

Sekertaris

: Reonika Puspitasari, M.E.Sy

Mengetahui, Dekan Fakuitas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

ABSTRAK

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh: SHINTA PURWATI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, dipilih dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan agar bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Dari kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi BPRS Aman Syariah yang merupakan salah satu BPRS yang sedang berkembang dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan di BPRS Aman Syariah ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada Direktur, karyawan bagian personalia, dan karyawan yang bekerja diluar bidang keahliannya. Dan dokumentasi berupa dokumen-dokumen mengenai data karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan oleh BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya memenuhi kriteria manajemen sumber daya manusia dikarenakan lebih mengutamakan penyebaran informasi melalui sumber *internal* dengan prosedur penerimaan menggunakan sistem seleksi yang bersifat kekeluargaan, yaitu dengan melakukan pengecekan terhadap kondisi kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan tanpa seleksi secara tertulis dan wawancara untuk mempertimbangkan kemampuan dan keahlian, serta latar belakang pendidikan. Akan tetapi terdapat konsekuensi logis yang sesuai dengan teori MSDM yaitu selain dari sumber *internal* juga melakukan rekrutmen dari sumber *external* dengan beberapa tahapan seleksi mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis dan wawancara, hingga keputusan penerimaan, serta mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar.

Penempatan posisi kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan posisi kerja dan pengalaman kerja calon karyawan. Rekrutmen dan penempatan karyawan juga belum sepenuhnya sesuai dengan kriteria profesionalisme sumber daya manusia dalam Islam yang meliputi *kafa'ah* (keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), dan *amanah* (tanggung jawab). Akan tetapi terdapat tangung jawab dan konsekuensi logis terhadap karyawan baru yaitu dalam bentuk pelatihan kerja.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Shinta Purwati

NPM

: 141273010

Jurusan

: S1 Perbankan Syariah

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, 29 Juni 2018.

Yang Menyatakan,

NPM.141273010

MOTTO

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّواْ ٱلْأَمَنَتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِٱلْعَدْلِ
 إِنَّ ٱللَّهَ نِعِبًّا يَعِظُكُم بِهِ - إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara 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-Nisa' 4: 58)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas untuk diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT Rabb semesta alam, serta rasa bahagia ku persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih ku yang tulus kepada:

- Kedua orang tua ku tercinta (Nur Kholis dan Tri Murwati) yang tidak pernah lelah memberi doa dan dukungannya selama proses pembuatan skripsi ini.
- 2. Adikku tersayang Shanti Nur Khasanah yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
- 3. Sahabat-sahabat ku terbaik di kampus Istiqomah, Ana Hardiyanti, Ayu Utami, Karmi Handini, Puji Rahayu, Ida Fitriani, Diana Indriyani, serta Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Angkatan 2014, terkhusus sahabat-sahabat Perbankan Syariah kelas A.
- Teman ku terbaik diluar kampus Denny Prastia Achmad yang selalu memberikan semangat dan dukungan moriil selama proses penyelesaian skripsi ini.
- 5. Almamater IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik. Dengan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penulisan Skripsi ini, diantaranya:

- 1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro.
- 2. Prof. Dr. Widhiya Ninsiana, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Liberty, SE., MA, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN
 Metro.
- 4. Suci Hayati, S.Ag, MSI, selaku dosen pembimbing I yang telah memberi dukungan, bantuan, perhatian, dan bahan masukan yang bersifat membangun bagi kesempurnaan dalam menyusun Skripsi ini.
- 5. Suraya Murcitaningrum, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberi dukungan, bantuan, perhatian, dan bahan masukan yang bersifat membangun bagi kesempurnaan dalam menyusun Skripsi ini.
- 6. Seluruh staff IAIN Metro yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada peneliti.
- 7. Pihak BPRS Aman Syariah yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi tentang penelitian ini.

8. Ibu dan Ayahanda yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan

dalam menyelesaikan pendidikan.

9. Teman-teman S1 Perbankan Syariah Tahun 2014 yang selalu mendukung

dari awal perkuliahan hingga penyusunan Skripsi ini.

10. Rekan-rekan atau pihak lain yang turut membantu memberi dukungan

moril maupun materiil guna penyelesaian Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam laporan

penelitian ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran posistif yang

dapat membantu memperbaiki hasil penelitian ini. Akhir kata peneliti selalu

berharap semoga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan

ilmu Perbankan Syariah.

Metro, 29 Juni 2018

Peneliti

Shinta Purwati

NPM, 141273010

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	XV
BAB I PENDAHULUAN	_
A. Latar Belakang Masalah	
B. Pertanyaan Penelitian	
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian D. Penelitian Relevan	
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	10
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	
2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	
3. Profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam Islam	
B. Rekrutmen Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya	
Manusia	21
1. Pengertian Rekrutmen	
2. Sumber-Sumber Rekrutmen	
Proses dan Prosedur Rekrutmen	
4. Kualifikasi Seleksi	
C. Penempatan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya	
Manusia	40
1. Pengertian Penempatan Karyawan	

	2. Jenis-Jenis Penempatan Karyawan	41
	3. Faktor Pertimbangan dalam Penempatan Karyawan	42
Т	O. Karyawan	47
_	1. Pengertian Karyawan	47
	2. Jenis-Jenis Karyawan	48
	2. Jenis-Jenis Rai yawan	+0
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis dan Sifat Penelitian	50
	B. Sumber Data	51
	C. Teknik Pengumpulan Data	53
	D. Teknik Analisis Data	54
	D. Tennik i manono Dawi	٠.
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Diskripsi Data dan Temuan	56
	1. Sejarah Berdirinya BPRS Aman Syariah Sekampung	56
	2. Struktur Organisasi	57
	3. Uraian Tugas Pengurus dan Karyawan BPRS Aman Syariah	
	Sekampung	58
	4. Jumlah Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung	60
	,	00
	B. Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada	(2)
	PT. BPRS Aman Syariah Sekampung	62
	C. Analisa Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan	
	pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau dari	
	Manajemen Sumber Daya Manusia	67
DAD 37	DENILUDID	
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Data Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung Tahun 2018	58
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Surat Keputusan (SK) Bimbingan
- 2. Formulir Bimbingan Skripsi
- 3. Surat Keterangan *Pra Survey*
- 4. Surat Tugas Research
- 5. Surat Izin Research
- 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Research
- 7. Alat Pengumpul Data (APD)
- 8. Dokumentasi Daftar Karyawan dan Pengurus
- 9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- 10. Daftar Riwayar Hidup

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau professional dalam mencapai tujuan perusahaan. Tentunya, dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, serangkaian upaya pastinya akan dijalani untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Serangkaian upaya yang dimaksud adalah rekrutmen yang serangkai dengan seleksi dan penempatan posisi kerja.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 10.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.² Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. ³ Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawannya yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.⁴

Rekrutmen memiliki fungsi sebagai "the Right Man on the Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menerapkan "the right man on the right place", juga mengindari tingkat "turn over" tenaga kerja yang tinggi. Tingginya tingkat "turn over" tenaga kerja memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

-

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Ke-2, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), h. 69.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 47.

⁴ *Ibid.*, h. 63.

⁵ https://www.nahimunkar.com/tujuan-rekrutmen/ diunduh pada tanggal 14 November 2017

⁶ R. Wayne Mondy, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 132.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan. Dengan seleksi tersebut diharapkan akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan meraka masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.⁷

Penempatan karyawan yang sesuai pada posisi jabatan yang tepat bukan saja menjadi keinginan perusahaan tetapi juga keinginan para karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tepat, maka dapat menunjang terhadap kesesuaian penempatan karyawan pada posisi pekerjaannya. Penempatan posisi kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan, sehingga pada akhirnya diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah tumbuh sangat cepat dan menjadi bagian dari kehidupan keuangan Indonesia. Pelaksanaan BPR yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip syariah diatur menurut Surat

⁷ Muhammad Zaki Ibrahim dkk, "Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Malang: Universitas Brawijaya), Vol. 14, No. 1/September 2014, h. 2.

_

Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. BPR Syariah adalah lembaga keuangan sebagaimana BPR konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip syariah. BPRS Aman Syariah merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat pedesaan dan pinggiran kota. BPRS Aman Syariah berpotensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil. Untuk melaksanakan tujuan tersebut, maka BPRS Aman Syariah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum dan agama tetapi juga ilmu yang berkenaan dengan operasional perusahaan.

Survey yang peneliti lakukan di BPRS Aman Syariah menunjukkan bahwa belum adanya Standar Operasional Prosedur atau SOP secara tertulis dalam penerimaan karyawan. Sistematika perekrutan yang diutamakan adalah informasi lowongan kerja bersifat internal yaitu dari pemilik saham perusahaan. Ketika sumber internal dari pemilik saham sudah tidak merekomendasikan keluarga atau kerabat untuk dijadikan karyawan, maka pihak BPRS melakukan rekrutmen secara external yaitu iklan lowongan pekerjaan secara terbuka di tempat-tempat umum yang strategis dan pengumuman melalui media iklan. Praktik yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dalam merekrut karyawan BPRS Aman Syariah lebih

_

 $^{^8}$ Heri Sudarsono, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi, (Yogyakarta: Ekonosia, 2013), h. 93.

mengutamakan hubungan kekeluargaan atau kekerabatan dari para pemilik saham, sehingga proses seleksi yang dilakukan adalah dilihat dari kondisi kesehatan jasmani dan rohani tanpa melalui tes dan tidak melihat latar belakang pendidikan dari calon karyawan.

Dalam perekrutan secara *external*, pihak BPRS menetapkan syarat pendidikan bagi calon karyawan, yaitu minimal Diploma 3 dan mengutamakan lulusan studi perbankan syariah. Ketika dilakukan proses seleksi terhadap calon karyawan, tidak semua calon yang lulus seleksi adalah sesuai dengan bidang keahliannya. Masih ada tenaga kerja yang bukan lulusan studi perbankan syariah ataupun ekonomi syariah melainkan seperti lulusan sarjana berlatar belakang ilmu pendidikan dan SMA. Proses seleksi mengutamakan kepercayaan terhadap *skill* calon karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki, penampilan menarik, mudah berkomunikasi, mampu membaca Al-Qur'an dan memiliki pengetahuan agama, dengan begitu calon karyawan memiliki sifat jujur dan tanggung jawab sehingga dapat mempercayakan pekerjaan kepada karyawan tersebut. ¹⁰

Terdapat kendala dalam penempatan posisi kerja karyawan BPRS Aman Syariah yang merupakan akibat dari proses seleksi dalam kegiatan rekrutmen baik penerimaan sumber *internal* atau *external*, yaitu adanya karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan setelah dilakukan penempatan pada posisi kerja tertentu sehingga tidak dapat bekerja secara

Wawancara, Ibu Rena Prasesti, Bagian Personalia BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur, Tanggal 13 April 2018.

 $^{^9}$ Wawancara, Bapak Sugiyanto, Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur, Tanggal 13 April 2018.

optimal, diantaranya pada posisi marketing atau *Account Officer* tidak mampu dalam bidang pemasaran produk bank. Ketidakmampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut menyebabkan dampak negatif yang serius seperti terjadinya kelebihan likuiditas sehingga dapat menurunkan profit perusaahaan.¹¹

Berawal dari masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA"

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah "Bagaimana proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan di BPRS Aman Syariah ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia?"

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan dan manfaat penelitian yang hendak dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan di BPRS Aman Syariah ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

¹¹ Wawancara, Bapak Sugiyanto, Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur, Tanggal 13 April 2018.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapakan dapat memberikan sumbangan penelitian dengan memberikan gambaran nyata yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan dalam Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).
- b. Secara praktis, untuk memberikan saran dan masukan kepada manajemen sumber daya manusia BPRS Aman Syariah yang mungkin akan bermanfaat bagi perusahaan dalam menerapkan sistem rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan yang efektif dan efisien di perusahaan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

D. Penelitian Relevan

Tinjauan pustaka (*prior research*) berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji. ¹² Penelitian yang akan dilakukan tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan pandangan dan referensi. Dalam hal ini, penulis mengutip hasil penelitian yang telah lalu yaitu:

Pada skripsi yang ditulis oleh Azhar Firmansyah yang berjudul "Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Jabatan Pegawai (Studi pada BMT Ta'awun Cipulir)". Hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

.

¹² Zuhairi dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Karya Ilmiah* Edisi Revisi, (Metro: STAIN Jurai Siwo Metro, 2016), h. 25.

pelaksanaan seleksi dengan penempatan jabatan pegawai. Semakin positif pelaksanaan seleksi calon pegawai, maka makin tinggi tingkat kesesuaian penempatan jabatan, sebaliknya makin negatif pelaksanaan seleksi, maka makin rendah tingkat kesesuaian penempatan jabatan.¹³

Perbedaaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara pelaksanaan seleksi dengan penempatan jabatan pegawai, sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan pada BPRS Aman Syariah ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada skripsi yang ditulis oleh Ahmad Munadin yang berjudul "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada Rumah Sakit Islam Kendal". Permasalahan yang diteliti yaitu mengenai bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Rumah Sakit Islam Kendal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan teori manajemen syariah agar tercipta kenyamanan dan kepuasan terhadap pelayanannya. ¹⁴

Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian tersebut mengenai rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang dilihat dari Manajemen Syariah pada Rumah Sakit Islam Kendal. Sedangkan

¹⁴ Ahmad Munadin, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada Rumah Sakit Islam Kendal, (Semarang, 2010).

_

¹³ Azhar Firmansyah, *Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Jabatan Pegawai (Studi pada BMT Ta'awun Cipulir)*, (Jakarta, 2011).

penelitian yang saya lakukan adalah rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Lampung Timur terutama karyawan yang bukan ahli pada bidangnya, kemudian ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tugas akhir yang ditulis oleh Uswatun Khasanah yang berjudul "Analisa Proses Rekrutmen Karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran" diketahui bahwa prosedur rekrutmen karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral, ketaatan terhadap prinsip syariah, kompetensi syariah dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut. Proses perekrutan yang dilakukan antara lain mengumpulkan surat lamaran yang masuk, wawancara panggilan kepada calon karyawan, setelah itu melaksanakan seleksi yang terdiri dari seleksi administrasi, tes keterampilan dan wawancara. Perusahaan melakukan penerimaan karyawan dengan masa percobaan terlebih dahulu, dan setelah melewati masa percobaan atau training baru diputuskan akan diterima atau tidak. 15

Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian tersebut dilakukan untuk menganalisa proses rekrutmen karyawan yang telah dilakukan oleh *BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran*, sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah bagaimana rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah yang kemudian ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

_

¹⁵ Uswatun Khasanah, Analisa Proses Rekrutmen Karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran, (Salatiga, 2014).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kata, yaitu: Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Istilah " manajemen" berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengendalikan. ¹⁶ Beberapa definisi manajemen yang dikemukakan beberapa ahli:

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. ¹⁷ Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu .¹⁸

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pegawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi.¹⁹

.

¹⁶ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 1.

¹⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 15.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 1.

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2010), h. 2.

Dapat dipahami bahwa manajemen adalah perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasai.²⁰

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.²¹

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. ²² Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.²³

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 3-4.
 Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 1.

T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), h. 4.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 6.

Definisi tersebut memberikan penjelasan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dan pendayagunaan manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas,
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan perkerja,
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.²⁴

Tujuan aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang profesional, yang memiliki karakteristik berakhlak mulia, kompeten, dan termotivasi.²⁵

Tujuan lain yang ingin dicapai adalah perusahaan atau organisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia yang seperti itu hanya akan diperoleh dari

_

h. 4.

²⁴ *Ibid.*, h. 8.

²⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi-2, (Bandung: Alfabeta, 2014),

karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugas secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (skills) yang diperlukan.
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan sebagainya.²⁶

Manajemen sumber daya manusia lebih mengenali keberadaan sumber daya manusia dalam mencapai efektivitas organisasi, meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi demi meningkatkan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia mengutamakan kualitas sumber daya manusia, agar dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi operasional sebagai berikut:

.

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 8.

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.²⁷

2) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan yang potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan organisasi. ²⁸

3) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.²⁹

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

²⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya* .,h. 8.

²⁸ Ibid

²⁹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya., h. 9.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasana sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.³⁰

Analisa tersebut memberikan pemahaman bahwa suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki perencanaan yang tepat supaya dapat mencapai targetnya. Selain itu, organisasi juga harus mengetahui kualitas karyawannya supaya lebih mudah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan untuk mencapat target organisasi tersebut.

3. Profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam Islam

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja haruslah bersikap profesional. Dalam mencari calon tenaga kerja, penetapan profesionalisme harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan/lembaga. Profesionalisme dalam Islam dicirikan oleh tiga hal, yakni *Kafa'ah* (keahlian), *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), dan *Amanah* (terpercaya).³¹

a. *Kafa 'ah* (Keahlian)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan

³⁰ *Ibid.*, h. 10-11.

³¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhamad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 104.

dalam tugas atau jabatan itu.³² Islam juga menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan/lembaga seharusnya dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi kesalahan dam proses seleksi dan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerja, sebab menurut sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

Kata Al-Amru dalam konteks ini dapat diartikan jabatan atau pekerjaan. Dari hadist tersebut jelaslah bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang akan diperoleh akan tetapi kemungkinan akan timbul kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian pada bidang tersebut.

b. Himmatul'Amal (Etos Kerja Tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi

³² Ibid

³³ Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 182.

memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan penghargaan atau penghasilan semata.³⁴

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.³⁵ Delapan aspek etos kerja yaitu:

- i. Kerja adalah rahmat
- ii. Kerja adalah amanah
- iii. Kerja adalah panggilan
- iv. Kerja adalah aktualisasi
- v. Kerja adalah ibadah
- vi. Kerja adalah seni
- vii. Kerja adalah kehormatan
- viii. Kerja adalah pelayanan³⁶

Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku etos kerja antara lain:

1) Kedisiplinan/tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

³⁶ Ibid., h. 26-27.

.

³⁴ Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam" dalam *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, (Padang: UIN Imam Bonjol), Vol. 1, No. 2/Juli-Desember 2016, h. 233.

³⁵ Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

2) Tanggung jawab

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan. Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai mahluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut.

3) Kerja keras

Kerja keras, dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "*istifragh ma fil wus'i*", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

4) Rasional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Prinsipprinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

5) Jujur

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilakan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu,

janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.³⁷

Analisa diatas memberikan pemahaman bahwa seorang muslim dalam bekerja harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika ia memiliki etos kerja yang tinggi yaitu memiliki sikap mental berupa disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur.

c. *Amanah* (Terpercaya dan Bertanggung jawab)

Karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi.³⁸

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

³⁸ Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan., h. 233.

_

³⁷ Iman S. Hidayat, "Etos Kerja Sesuai dengan Etika Profesi Islam" dalam *Jurnal Sosial dan Pembangunan MIMBAR*, (Bandung: P2U), Vol. 22, No. 1/Tahun 2006, h. 7-8.

Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.³⁹

Dalam pandangan Islam, profesionalisme tak dapat dipisahkan dari amanah. Sebab, sifat inilah yang akan selalu membingkai profesionalitas pekerjaan kita agar tetap berada di jalur yang benar. Orang yang tidak amanah berarti tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. 40

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki sikap amanah yakni bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya, sehingga perusahaan harus benar-benar selektif dalam memilih dan menempatkan karyawan sesuai keahliannya. Karena karyawan merupakan aset terpenting bagi penentu keberhasilan perusahaan.

B. Rekrutmen Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. ⁴¹ Penarikan atau rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan pada

⁴⁰ Norvadewi, "Professionalisme Bisnis dalam Islam", dalam *Jurnal MAZAHIB*, (Kalimantan: IAIN Samarinda), Vol. 13, No 2/Desember 2013, h. 181.

_

 $^{^{\}rm 39}$ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhamad Karebet Widjajakusuma, Menggagas Bisnis.,h. 166.

⁴¹ Ernie Tisnawati S, Kurniawan S, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 22.

calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.⁴²

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dilakukan ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga bisa dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. 43

Dapat didefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan oleh perusahaan untuk dipekerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Sumber-Sumber Rekrutmen

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua sumber, yaitu Perekrutan dari dalam perusahaan dan Perekrutan dari luar perusahaan.⁴⁴

a. Mencari dari dalam

Mencari dari dalam maksudnya adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

43 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*., h. 45.

44 Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 46.

⁴² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*., h. 69.

a. Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat baru. ⁴⁵

b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar

Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang muda yang mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling lama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar. Tentu saja bank data ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman, walaupun kadang-

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 46.

kadang ada sedikit pelamar berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba.⁴⁶

c. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting)

Yaitu memberikan kesempatan pada semua pegawai yang berminat untuk mengisi jabatan menyampaikan permohonan untuk mngikuti seleksi internal. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, untuk menghindari penempatan yang bersifat subjektif.⁴⁷

d. Promosi dan pemindahan

Yaitu kekosongan jabatan yang lebih tinggi diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Selain itu, bisa juga dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang jenjangnya sama. 48

Keuntungan penarikan tenaga kerja dari sumber internal antara lain sebagai berikut:

- 1) Semangat kerja yang lebih baik
- 2) Penilaian kemampuan yang lebih baik
- 3) Biaya lebih rendah untuk lowongan tertentu
- 4) Motivasi yang lebih tinggi untuk berkinerja lebih baik
- 5) Pengisian lowongan lebih cepat.⁴⁹

Kerugian penarikan tenaga kerja dari sumber internal antara lain sebagai berikut:

1) Rasa lekat pada lingkungan lama yang sudah diakrabi

⁴⁶ *Ibid.*, h. 47.

⁴⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 72.

⁴⁸ *Ibid*.

⁴⁹ Ibid.

- 2) Menimbulkan masalah semangat kerja bagi yang tidak dipromosikan
- 3) Menimbulkan pertikaian politik promosi
- 4) Kebutuhan akan program pengembangan manajemen dan pelatihan yang mendesak
- 5) Menghambat ide-ide baru. 50

Analisa tersebut memberikan pemahaman bahwa rekrutmen dari dalam perusahaan (*internal*) dapat menyingkat waktu dan mengurangi biaya operasional dari perusahaan itu sendiri dikarenakan rekrutmen secara internal lebih banyak mengutamakan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan itu sendiri.

Perkerutan dari dalam perusahaan (*internal*) mempunyai keuntungan dan kerugian. Sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam mengambil keputusan rekrutmen supaya dapat diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengisi jabatan kosong dalam perusahaan tersebut.

b. Mencari dari luar

Penarikan sumber daya dari luar perusahaan adalah kebijakan penarikan SDM yang lebih mengutamakan atau memberikan kesempatan kepada masyarakat luas. Penarikan SDM dari luar perusahaan dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pelamar langsung (*walk ins*), artinya pelamar langsung ke perusahaan dengan membawa surat lamaran permohonan pekerjaan. Meskipun perusahaan tidak membuat publikasi lowongan pekerjaan.
- Rekomendasi dari karyawan yang bekerja.
 Dengan cara ini berarti calon pelamar sudah mengenal karyawan dalam perusahaan yang akan diminta rekomendasi.

⁵⁰ Ibid.

c. Iklan (Advertensi).

Iklan sebagai media untuk mencari pelamar yang potensial dapat dengan mudah didapat. Media ini sudah sangat umum digunakan dan dikenal sebgai cara yang cukup efektif untuk merekrut pelamar. Menggunakan media ini membutuhkan dua publikasi, yaitu penggunaan sarana media dan konstruksi iklan. Iklan sebagai media untuk mencari pelamar yang potensial dapat dengan mudah didapat. Namun, kelemahannya organisasi akan dibanjiri oleh panggilan orang yang mencari posisi atas iklan tersebut.

d. Kantor penempatan tenaga kerja.

Di Indonesia, kantor penempatan tenaga kerja ditangani oleh Departemen Dinas Tenaga Kerja. Disamping itu ditangani oleh pihak swasta sebagai bursa tenaga kerja.

e. Lembaga pendidikan.

Menarik SDM melalui lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah, perusahaan akan mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas.

- f. Organisasi atau serikat pekerja.
 - Perusahaan dapat menarik tenaga kerja dengan keterampilan tertentu melalui organisasi atau serikat pekerja yang ada di perusahaan.
- g. Lembaga penyalur tenaga kerja.
- h. Penarikan dari perusahaan lain atau membajak.
- Penarikan SDM langsung ke tempat asal mereka. Suatu cara penarikan SDM yang biasa dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja kasar, seperti buruh bangunan, buruh perkebunan dan lain sebagainya. Hal ini bisa dilakukan ke desa-desa.
- j. Nepotisme, cara penarikan SDM lewat sanak keluarga, family, terutama pada perusahaan kecil, perseorangan dan perusahaan milik keluarga.⁵¹

Keuntungan penarikan dari sumber eksternal antara lain

sebagai berikut:

- 1) "Darah baru" perspektif baru
- 2) Biaya yang lebih rendah daripada melatih seorang profesional
- 3) Tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam organisasi
- 4) Kemungkinan membawa rahasia pesaing wawasan baru
- 5) Membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerjasama. 52

.

⁵¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 115.

⁵² Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia., h. 75.

Kerugian penarikan dari sumber eksternal, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemungkinan memilih orang yang tidak cocok, akan menimbulkan masalah semangat kerja bagi calon karyawan internal yang tidak terpilih
- 2) Penyesuaian atau orientasi memerlukan waktu yang sama
- 3) Kemungkinan membawa perilaku lama yang kurang baik.⁵³

Dapat diketahui bahwa perekrutan secara eksternal dilakukan dengan mengeluarkan biaya yang banyak agar perusahaan mendapatkan pelamar yang lebih banyak dan lebih kompeten. Sehingga pihak manajer dapat memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan yang kemudian dapat bekerjasama membangun perusahaan tempat ia bekerja.

3. Proses dan Prosedur Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai.⁵⁴ Hal ini ditegaskan dalam firman Allah QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتَ إِحْدَىٰهُمَا يَتَأْبَتِ ٱسْتَعْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَعْجَرْتَ ٱلْقَوِيُّ ٱلْأَمِينُ

⁵³ Ibid

⁵⁴ Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan., h. 228.

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang kuat dan dapat dipercaya",55

Tafsir Ayat:

Berkata anak perempuan Syu'aib yang disuruh memanggil Musa itu kepada ayahnya: "wahai ayahku, ambillah pria pendatang itu sebagai pekerja pada kita, untuk menolong kita menggembala ternak dan melakukan pekerjaan yang patut dikerjakan oleh orang laki sedang kami sebagai wanita dan ayah yang sudah lanjut usia tidak berdaya mengerjakannya. Ia adalah orang kuat dan tampaknya dapat dipercaya, dan orang yang demikian itulah yang kami butuhkan sebagai pekerja penolong kami". Syu'aib bertanya kepada anaknya itu: "Bagaimana engkau bisa tahu bahwa ia seorang yang kuat dan bisa dipercaya?" Si anak menjawab: "Aku melihat dia mengangkat sebuah batu yang sepuluh pria tidak berdaya mengangkatnya, dan sewaktu aku mengantarnya kesini, ia menyuruhku berjalan dibelakangnya dan memberinya kode agar aku melemparkan kerikil menunjuk jalan yang harus ia lalui bila salah atau tersesat". ⁵⁶

Tafsir ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa dalam menerima tenaga kerja harus mempertimbangkan kemampuan dari orang yang akan diberikan pekerjaan, sehingga tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara profesional dan amanah dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kemampuan terdapat pada diri seseorang yang mengerjakan suatu perkara, maka akan mendatangkan keuntungan dan keberhasilan.

Berikut ini adalah proses dan prosedur rekrutmen karyawan dalam suatu perusahaan:

⁵⁶ Salim Bahreisy dan Said Bahreisy, *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 6, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006), h. 153.

 $^{^{55}}$ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 547.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistemik permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. 57

Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima. ⁵⁸

Perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.⁵⁹

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya.

.

⁵⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia.*, h. 53.

⁵⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya.*, h.16.

⁵⁹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.45.

b. Membuat Pengumuman Tentang Perekrutan Karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran, dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam pengumuman perekrutan calon karyawan antara lain:

- 1) Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia
- 2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar
- 3) Alamat atau tempat lamaran yang ditujukan
- 4) Batas waktu pengajuan surat lamaran.⁶⁰

c. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar. Para pelamar menunjukkan surat lamaran dengan syarat-syarat yang telah dicantumkan dalam pengumuman. Para pelamar berharap dapat diterima bekerja sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang dimiliki untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

Panitia penerimaan karyawan akan memeriksa semua surat lamaran yang masuk secara adiministratif. Bila salah satu syarat

.

 $^{^{60}}$ Komang Mujiati, $\it Manajemen$ $\it Sumber$ $\it Daya$ $\it Manusia$. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 60.

tidak dipenuhi maka kepada si pelamar disarankan untuk melengkapinya atau dinyatakan tidak lulus. Dalam pemeriksaan secara administratif ini mungkin sebagian surat lamaran tidak memenuhi syarat sehingga tidak diikutsertakan pada proses seleksi selanjutnya. Terhadap surat lamaran yang tidak akan lulus pemeriksaan administratif ada dua perlakuan, yaitu:

- a) Surat lamaran tersebut dikembalikan kepada si pelamar;
- b) Surat lamaran tidak dikembalikan kepada si pelamar.

Ketentuan tersebut biasanya sudah diberitahukan dalam pengumuman, apakah surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dapat diminta atau tidak dapat diminta oleh si pelamar.⁶¹

Analisa tersebut menjelaskan bahwa setiap pelamar yang akan mengajukan lamaran pekerjaan ke suatu perusahaan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut maka akan mengikuti seleksi selanjutnya.

d. Penyelenggaraan Seleksi Karyawan

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui perekrutan, yang melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan rekrutmen personalia diambil. 62 Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi adalah sebagai berikut:

⁶¹ *Ibid* h 65

⁶² Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi.*, h. 88.

1) Screening lamaran.

Tentu saja, pada tahap awal, seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat dicek secara kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau tidak. Lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam file yang berbeda.

2) Tes mengisi formulir lamaran.

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan.

3) Tes kemampuan dan pengetahuan

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah tes kemampuan *numeracy*, tes *intelegency* dasar, tes kemampuan dan keterampilan teknis, tes pengetahuan umum, dan tes psikologi. 63

4) Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat

.

⁶³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 54-59.

diterima atau tidaknya seorang pelamar. Wawancara merupakan teknik seleksi yang paling luas digunakan. Wawancara mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan baik terhadap calon karyawan manajerial atau operasional, berketerampilan tinggi atau rendah, maupun staff. 64

5) Pemeriksaan kesehatan.

Pemeriksaan kesehatan calon pegawai sudah menjadi standar prosedur normal yang ditetapkan baik oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utama dari pemeriksaan kesehatan calon pegawai adalah untuk meyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima.

6) Pengecekan referensi, adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon.

7) Keputusan penerimaan

Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi. 65

Analisa tersebut menjelaskan bahwa dalam proses seleksi, pihak personalia menentukan pelamar yang layak menduduki posisi

⁶⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia.*, h. 91.

⁶⁵ *Ibid.*, h. 101.

jabatan yang lowong, untuk meminimalisir terjadinya kegagalan dalam pengerjaan tugas maka perusahaan harus selektif dalam memilih pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Kualifikasi Seleksi

Tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan mengakibatkan sasaran yang dicapai menyimpang. Kualifikasi seleksi antara lain:

a. Pendidikan

Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. 66 Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.⁶⁷

Pendidikan yang dialami oleh pelamar akan menentukan hasil seleksi. Pendidikan meliputi:

a. Pendidikan formal.

Pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah, yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang, dan yang dibagi dalam

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 63.
 Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 54.

waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari Taman Kanak-Kanak hingga perguruan tinggi.

b. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati, seperti didalam keluarga, tetangga, pekerjaan, atau dalam pergaulan sehari-hari. 68

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa semakin tinggi ntingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawan maka semakin banyak pengetahuan yang dimiliki khususnya mengenai tugas dan pekerjaan. Sehingga dalam menyeleksi calon karyawan, pihak perusahaan harus mempertimbangkan pendidikan dari pelamar mengingat bahwa karyawan adalah aset terpenting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Kesehatan fisik

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani merupakan rohani. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sepintas kondisi fisik tenaga kerja yang

⁶⁸ I Komang Ardhana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 73.

bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai kondisi fisiknya.⁶⁹

Kesehatan fisik merupakan hal yang sangat penting untuk hampir semua jenis pekerjaan, sebab disamping dapat mempengaruhi produktivitas, juga berkaitan ddengan biaya yang nantinya dikeluarkan oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan. Tes kesehatan dapat dilakukan dengan menanyakan kepada pelamar beberapa pertanyaan yang dapat mengindikasikan kondisi kesehatan secara umum, misalnya apakah pelamar pernah mengalami, rata-rata berapa kali dalam satu bulan mengunjungi dokter atau rumah sakit, dan lain-lain. Untuk tes umum kesehatan klinik perusahaan oleh seorang dokter ahli, atau mengirim pelamar ke rumah sakit dengan biaya dari perusahaan.

Untuk jabatan-jabatan tertentu, keadaan fisik calon karyawan harus mendapatkan perhatian. Mereka yang memiliki kondisi fisik lemah atau mempunyai cacat tertentu tidak diperkenankan untuk menjabat suatu jabatan tertentu.⁷¹

Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa bagaimanapun juga suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik terutama untuk jabatan-jabatan tertentu. Kesehatan karyawan dapat diketahui dari uji laboratorium yang dilakukan oleh dokter ataupun dengan cara menanyakan beberapa pertanyaan mengenai kondisi fisik pelamar.

⁷⁰ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 108.

⁶⁹ Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja., h. 164.

⁷¹ Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 108.

c. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.⁷²

Keahlian pelamar merupakan suatu kualifikasi yang utama menjadi dasar proses seleksi. Dalam jabatan-jabatan yang tidak memerlukan keahlian tertentu, kualifikasi keahlian itu dapat diabaikan. Untuk menilai kriteria keahlian pelamar diminta untuk mempraktekkan pekerjaan yang dapat menunjukkan keahliannya seperti:

- 1) Technical skill, merupakan jenis keahlian utama yang harus dimiliki oleh pegawai pelaksana.
- 2) Human skill, merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, baik pimpinan tingkat rendah, menengah atau tinggi.
- 3) Conceptual skill, merupakan suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan merupakan keahlian yang mampu mengkoordinir segala aktifitas dari berbagai bagian badan usaha untuk tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan.⁷³

Dasar keahlian merupakan salah satu indikator untuk menjadi acuan dalam seleksi. Keahlian dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu technical skill yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan pelaksana, human skill dimiliki oleh pimpinan menengah, dan conceptual skill dimiliki oleh pimpinan puncak.⁷⁴

Analisa tersebut menjelaskan bahwa dalam menyeleksi calon karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek keahlian yang dimiliki yaitu dengan cara dilakukan tes kemampuan mempraktikkan pekerjaan yang menjadi kualifikasi

⁷² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 54

⁷³Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 108-109. 74 I Komang Ardhana dkk, $\it Manajemen~Sumber~Daya$., h. 73.

keahlian dalam seleksi, seperti mengoperasikan komputer dan lain sebagainya.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.⁷⁵

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. ⁷⁶

Pengalaman kerja merupakan kualifikasi penting dalam seleksi dikarenakan mempekerjakan pelamar yang sudah berpengalaman memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti menghemat biaya pelatihan bagi karyawan baru dan memperoleh ide-ide baru dari karyawan yang memiliki pengalaman kerja.⁷⁷

Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya banyak memberikan kecenderungan bahawa karyawan tersebut memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu pengalaman menjadi pertimbangan penting dalam seleksi calon

⁷⁶ Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 237.

⁷⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 55.

⁷⁷ Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya*., h. 102.

karyawan perusahaan terutama bagi karyawan yang telah memiliki kesamaan pengalaman kerja sebelumnya dengan posisi jabatan yang sedang lowong.

e. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggungjawabnya besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.⁷⁸

Faktor umur yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa diketahui pada jenis golongan pelopor usia antara 20-40 tahun memiliki ciri berpikir maju, pandai, pengetahuan luas, usaha rata-rata maju, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat istimewanya adalah selalu ingin tahu saja dan aktif mencari keterangan dimana-mana. Sedangkan golongan pekerja yang umurnya sudah agak tua 45 tahun keatas dan 50 tahun keatas biasanya cenderung statis. Kelompok ini masuk golongan penerimaan akhir dan golongan penolak. Cirinya, keadaaanya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal-hal baru.⁷⁹

⁷⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 54-55.

Ahmad Gusful dkk, "Pengaruh Upah, Umur, Jaminan Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pabrik Kayu PT. Tunas Madukoro Indah di

-

Perhatian dalam proses seleksi ditunjukkan pada masalah umur para pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima tidaknya seorang pelamar. Mereka memiliki usia lanjut tenaga fisiknya relatif terbatas meskipun banyak pengalaman. Mereka yang berusia muda mengkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik. Tetapi rasa tanggung jawabnya relatif kurang dibandingan dengan usia dewasa. Oleh karena itu, yang terbaik pelamar yang berusia sedang atau sekiranya berumur 30 tahun. ⁸⁰

Analisa tersebut memberikan penjelasan bahwa faktor umur harus dipertimbangakan dalam memilih karyawan karena untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu lebih efektif apabila dilakukan oleh karyawan dalam batas usia tertentu. Umur yang ideal dalam seleksi calon karyawan adalah umur yang dinilai memiliki produktivitas kerja yang baik, yaitu pelamar berumur 20-30 tahun.

C. Penempatan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan ialah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. ⁸¹ Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Wonosobo)" dalam Jurnal ISSN, (Jawa Tengah: STAINU Temanggung), Vol. 11, No. 2/ Juli 2016, h. 3.

-

⁸⁰ Marihot Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 108.

⁸¹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam., h. 97.

Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan baru atau karyawan lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri atas dua hal, yaitu:

- a. Karyawan yang baru datang dari luar perusahaan.
- b. Penugasan bagi karyawan lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan).⁸²

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawannya yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.⁸³

Definisi diatas memberikan penjelasan bahwa penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

2. Jenis-Jenis Penempatan Karyawan

Adapun jenis-jenis penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Promosi, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih tinggi,
 baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.
- b. Transfer, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang setara, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.

⁸² Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia, h. 152.

⁸³ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya., h. 63.

c. Demosi, yaitu karyaawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih rendah, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.⁸⁴

Penempatan karyawan tidak hanya terjadi pada karyawan baru yang lolos proses seleksi, akan tetapi penempatan karyawan juga terjadi berdasarkan seleksi secara internal dalam suatu perusahaan untuk pengisian kekosongan jabatan.

3. Faktor Pertimbangan dalam Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan memiliki faktor-faktor yang harus dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

a. Prestasi akademik

Prestasi akademik 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. ⁸⁵ Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya antara lain kesesuaian dengan latar belakang pendidikan. ⁸⁶

85 Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja.*, h. 163.

.

⁸⁴ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia.*, h. 152-153.

⁸⁶ I Komang Ardhana dkk, *Manajemen Sumber Daya*., h.83.

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dalam bidang ekonomi.⁸⁷

Dapat dipahami bahwa prestasi akademik akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang yang dialami harus menjadi pertimbangan.

b. Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman

87 Darwis Agustriana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima Bandung" dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan*

Entrepreneurship, (Bandung: Universitas Widyatama), Vol. 9, No. 2/Oktober 2015, h. 162.

bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.⁸⁸

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Indikatornya antara lain:

- 1) Kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja.
- 2) Kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan.⁸⁹

Analisa tersebut memberikan penjelasan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam penempatan karyawan dikarenakan apabila karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi jabatan yang lowong dapat lebih mudah membidangi pekerjaanya.

c. Kesehatan fisik dan mental

Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan dalam penempatan karyawan berdasarkan kondisi fisik dan mental yang akan ditempatkan pada perusahaan tersebut. 90 Kesehatan fisik dan mental sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya

,

⁸⁸ M. Ridwan, "Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang" dalam *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, (Palembang: Universitas Tamansiswa), Vol. 13/Mei 2013, h. 66.

⁸⁹ I Komang Ardhana dkk, Manajemen Sumber Daya., h.83.

⁹⁰ *Ibid*.

dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.⁹¹

Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa.⁹²

Analisa tersebut memberi pemahaman bahwa kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan. Meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepintas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

d. Status perkawinan

Status perkawinan sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah. Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah apalagi yang mempunyal anak tentu penempatannya tidak seluas sumber

 ⁹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.*, h. 55.
 ⁹² Darwis Agustriana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan., h. 162.

daya manusia yang belum menikah. 93 Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.⁹⁴

Tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya. Indikatornya antara lain:

- 1) Jumlah tanggungan dengan upah yang diterima.
- 2) Kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan. 95

Analisa tersebut memberikan pemahaman bahwa banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar para sumber daya manusia yang bersangkutan dapat tenang bekerja.

e. Usia

Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat. Sebaliknya tenaga kerja dengan usia masih muda dan energik diberikan tugas dan pekerjaan yang lebih berat dan risiko

⁹³ *Ibid.*, h. 163.

⁹⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja.*, h. 165.

⁹⁵ I Komang Ardhana dkk, *Manajemen Sumber Daya*., h.84.

yang lebih besar. Indikatornya antara lain kesesuaian usia dengan pekerjaan. Pekerjaan. Pekerjaan 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.

Karyawan yang sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan kepada pekerjaan yang tidak mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk karyawan yang berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat. 98

Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa usia karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dalam menempatkan karyawan pihak perusahaan harus memperhatikan faktor usia.

D. Karyawan

1. Pengertian Karyawan (Tenaga Kerja)

Tenaga kerja artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. ⁹⁹ Karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu. ¹⁰⁰

⁹⁶ *Ibid.*, h. 85.

⁹⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja.*, h. 165.

⁹⁸ Darwis Agustriana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan., h. 163.

⁹⁹I Komang Ardhana dkk, *Manajemen Sumber Daya*., h. 63.

¹⁰⁰ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya., h. 41.

Tenaga kerja (karyawan) adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. ¹⁰¹

Dapat dipahami bahwa tenaga kerja (karyawan) adalah pihak yang bekerja dalam perusahaan untuk bekerjasama merencanakan dan membangun perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Jenis-Jenis Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun jika kinerjanya jelek dan tidak optimal karyawan tersebut bisa dipecat.

b. Karyawan Tetap

Jika para pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal pada masa kontrak selanjutnya akan dilakukan pengangkatan jabatan. Penentuan wewenang dan tanggung jawab yang harus diembannya. 102

¹⁰¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja.*, h. 45.

¹⁰² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 112.

Dapat dipahami bahwa setiap karyawan baru yang masih memiliki sistem kontrak harus berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pada masa tersebut merupakan masa pilihan karyawan untuk tetap melanjutkan pekerjaan atau memutuskannya. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan baik maka akan dijadikan sebagai karyawan tetap, dan sebaliknya jika pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik akan memperoleh sanksi pemberhentian kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang dan keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. 103 Adapun maksud dari field research dalam penelitian ini adalah peneliti akan melakukan penelitian yang ditujukan secara langsung ke lokasi penelitian yang akan diteliti yaitu pada BPRS Aman Syariah yang beralamat di Jl. Raya Sumbergede, Kecamatan Sekampung, Kabupaten Lampung Timur.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif yaitu upaya untuk membuat pecandraan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. 104 Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

^{103.} Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.80. 104 *Ibid.*, h.75.

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diminati. 105

Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Oleh karena itu, bentuk data yang digunakan berbentuk wawancara dan dokumentasi.

B. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan sumber data primer dan sumber data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.¹⁰⁶

Dalam penelitian ini sumber data primer adalah Bapak Sugiyanto sebagai Direktur, Ibu Rena Prasesti sebagai karyawan bagian personalia, serta Ibu Linda Kusneri, Bapak Miftahul Fajar, dan Ibu Ukhtiya Nur Afifah sebagai karyawan yang bukan ahli pada bidangnya di BPRS Aman Syariah, Kecamatan Sekampung, Kabupaten Lampung Timur.

4.

¹⁰⁶ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 103.

¹⁰⁵ Lexy J Moelog, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data kedua setelah sumber data primer. ¹⁰⁷ Data yang dapat diambil dari buku-buku pustaka, dokumen-dokumen, maupun laporan-laporan yang dapat dijadikan sebagai pendukung atau pelengkap data primer dalam mengumpulkan data. Sumber sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan pemegang personalia BPRS Aman Syariah, serta sebagai kelengkapan data sekunder peneliti mempelajari buku-buku, internet, dan kepustakaan lain yang relevan dalam penelitian ini.

Buku-buku yang menjadi kelengkapan data sekunder tersebut yaitu buku dari Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, buku T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2, buku Irham Fahmi, Mananjemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, buku Suwanto dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, buku Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku Kadar Nurzaman, Manajemen Personalia, buku Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-2, buku Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.

¹⁰⁷ Burhan Bungin, Metode Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 132.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif, maka pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara dan metode dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara yang dimaksud di sini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. 108

Wawancara dalam penelitian kualitatif atau wawancara lainnya umumnya dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan wawancara tidak terstruktur. 109

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur dimana dalam hal ini peneliti hanya mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan. Sedangkan narasumber diberikan kebebasan dalam memberikan jawaban. Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data tentang proses pelaksanaan penelitian ini dan untuk mendapatkan informasi tentang rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan pada BPRS Aman Syariah.

¹⁰⁸ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi*., h. 151.

Haris Herdiansyah, *Wawancara*, *Observasi*, *dan Focus Group: Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 63.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran-pemikiran terhadap peristiwa itu dan ditulis dengan sengaja untuk penyimpanan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa itu. 110

Dokumentasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini meliputi arsip-arsip dan sebagainya yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di BPRS Aman Syariah. Selain itu peneliti juga menggunakan literatur (buku-buku), jurnal, artikel, dan sebagainya yang membahas tentang rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan, serta manajemen sumber daya manusia.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa vang dapat diceritakan kepada orang lain. 111

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan, ataupun data lainnya dari perilaku, peran, ataupun pemikiran individu atau organisasi

¹¹⁰ Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik, (Tarsito: Bandung, 1998), h.134.

111 Lexy J Moelog, *Metode Penelitian Kualitatif.*, h. 248.

yang kemudian diamati secara mendalam. ¹¹² Pada bagian analisis data diuraikan proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis dari berbagai sumber, yaitu dokumentasi dan wawancara agar peneliti dapat menyajikan temuannya. ¹¹³

Setelah peneliti mendapatkan data yang diperlukan maka data akan diolah dan dianalisis dengan pola pemikiran induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis, dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah tentang realitas proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan secara khusus di BPRS Aman Syariah, dan ditarik kesimpulan secara umum. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dari buku-buku dan juga dokumen-dokumen.

 $^{^{112}}$ Lexy J Moelog, *Metode Penelitian Kualitatif.*, h. 330. 113 *Ibid.*, h. 248.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Temuan

1. Sejarah Berdirinya BPRS Aman Syariah Sekampung

Berdirinya BPRS Aman Syariah didasarkan pada aturan perundang- undangan sebagai dasar hukum untuk melakukan kegiatan usahanya, yaitu:

- a. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Februari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor : AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Februari 2014.
- b. Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-2/PB.1/2014 tentang
 Pemberian Izin Prinsip Pendirian BPRS Aman Syariah pada tanggal
 28 Januari 2014.¹¹⁴

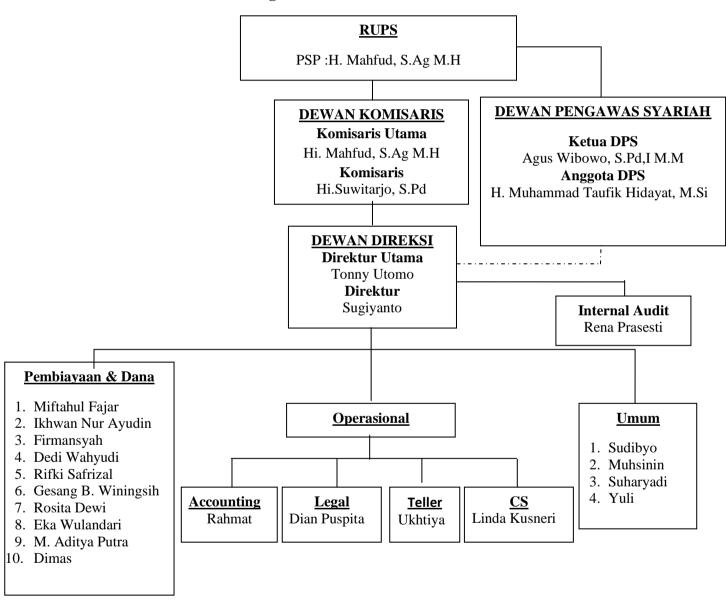
Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014. 115

 $^{^{114}}$ Dokumentasi BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur, Dikutip pada Tanggal 11 April 2018.

2. Struktur Organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung

Struktur organisasi pada BPR Syariah Lampung Timur adalah sebagai berikut:¹¹⁶

Bagan 1. STRUKTUR ORGANISASI



¹¹⁵ *Ibid*.

¹¹⁶ *Ibid*.

3. Uraian Tugas Pengurus dan Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung

a. Legal

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Melakukan proses analisis terhadap keabsahan (legalitas) dokumen para calon nasabah yang akan mengajukan pembiayaan ke Bank.
- 2) Melaksanakan akad perjanjian.
- 3) Menyelesaikan persoalan atau permasalahan yang akan timbul dikemudian hari dari nasabah misal: menyelesaikan pembiayaan macet atau komplain nasabah kepada pihak bank.

b. Costumer Service Officer (CSO)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada nasabah maupun calon nasabah.
- 2) Mempersiapkan dan menata usahakan dokumen-dokumen bagi nasabah baru baik untuk tabungan, deposito maupun persiapan dokumen-dokumen pinjaman.
- 3) Meneliti setiap warkat yang disodorkan oleh nasabah, mencocokkan saldo, meneliti contoh tanda tangan dengan cermat.
- 4) Membuat tanda setoran maupun pengambilan kas dan mencatat dalam buku mutasi hariam yang telah disediakan dan selanjutnya menyerahkan: tanda bukti setoran kepada kasir, tanda bukti pengambilan kepada pimpinan untuk mendapatkan persetujuan.

- 5) Setiap akhir hari membuat rekap mutasi harian sebagai alat counter chek dengan mutasi harian kasir dan pembukuan.
- 6) Menata kerjakan buku-buku register: register sisa tabungan, register deposito, register bunga tabungan dan deposito, register sisa pinjaman, register permohonan realisasi pinjaman.
- 7) Menata kerjakan kartu-kartu tabungan, deposito dan pinjaman dengan tertib dan teratur.
- 8) Setiap akhir bulan menghitung bunga tabungan, deposito yang selanjutnya direkap dan diserahkan kepada bagian administrasi dan akunting.
- Menyimpan dengan tertib dan aman semua dokumen tabungan, deposito, maupun pinjaman sesuai bidang masing-masing.
- 10) Tugas lain-lain berdasarkan instruksi pimpinan.

c. Teller

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Membuat aplikasi tambahan kas awal dan menerima uang dari Supervisor.
- Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya.
- 3) Membayar uang kepada nasabah yang berhak.
- 4) Meneliti kesahan bukti kas yang diterima.
- Mengesahkan dalam OLSIB dan menandatangani bukti kas atas transaksi tunai yang ada dalam batas wewenangnya.

d. Accounting

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Proses penyusunan meliputi pencatatan, pengikhtisaran, mengelompokkan neraca dan laba rugi tahunan.
- 2) Melakukan pengaturan administrasi keuangan BPRS Aman syariah.
- 3) Menyusun dan membuat laporan keuangan BPRS Aman Syariah.
- 4) Menyusun dan membuat laporan perpajakan BPRS Aman Syariah.
- 5) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran BPRS Aman Syariah secara periodik (bulanan atau tahunan).
- 6) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan BPRS Aman Syariah secara periodik (bulanan atau tahunan).
- 7) Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- 8) Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan. 117

Jumlah Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung

Tabel 1. Data Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung Th. 2018¹¹⁸

NAMA	TEMPAT & TANGGAL LAHIR	ALAMAT	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
RENA PRASESTI	Sukoharjo,	Sekampung	S1 Pendidikan	Internal
RENA FRASESTI	05-Mar-1991	Sekampung	Sejarah	Audit
DIAN PUSPITASARI	Sukadana,	Sukadana	S1 Pendidikan	Legal
DIAN FUSFITASANI	06-Jul-1991	Sukauana	Agama Islam	Legui
FIRMANSYAH	Brebes, 19-	Sukadana	D3 Manajemen	Kabag
TINVIANSTAN	Agust-1983	Sukadalla	Informatika	Operasional
UKHTIYA NUR AFIFAH	Sekampung,	Sumbergede	S1 Pendidikan	Teller

¹¹⁷ Ibid. ¹¹⁸ Ibid.

	02-Nov-1991		Agama Islam	
EKA WULANDARI	Metro, 02- Feb-1995	Metro	S1 Ekonomi Syariah	Customer Service
MIFTAHUL FAJAR	Sambikarto, 25-Agust- 1990	Sekampung	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Kabag Marketing
RIFKI SAFRIZAL	Bumi Emas, 05-Mei-1994	Batang Hari	D3 Perbankan Syariah	Marketing Funding
IKHWAN NUR AYUDIN	Hargomulyo, 07-Apr-1993	Sekampung	D3 Perbankan Syariah	Marketing Funding
LINDA KUSNERI	Sekampung, 15-Mei-1992	Sambikarto	D3 Manajemen Informatika	Marketing Lending
DEDI WAHYUDI	Toto Projo, 20-Jan-1995	Way Bungur	S1 Perbankan Syariah	Marketing Lending
ROSITA DEWI	Lampung tengah, 08- Apr-1992	Punggur	SMA	Marketing Lending
GESANG BAYU WININGSIH	Sumbergede, 28-Okt-1992	Sekampung	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Marketing Lending
M. ADITYA PUTRA	Metro, 16- Mei-1991	Hadimulyo Barat, Metro Pusat	S1 Ilmu Hukum	Collector
DIMAS SURYA DARMA	Pujokerto, 23-Mar-1986	Pujokerto	S1 Ekonomi Manajemen SDM	Collector
RAHMAT ARDI PRASTYO	Metro, 06- Okt-1993	Punggur	S1 Teknik Informatika	Staff IT
ALI ARIFIN	Hargomulyo, 19-Mei-1986	Sekampung	SMA	Driver
YULI ARI WIBOWO	Sekampung, 15-Sep-1990	Sekampung	SMA	Office Boy
MUHSININ	Pujokerto, 18-Feb-1986	Sekampung	SMA	Security
SUHARYADI	Sambikarto, 12-Mar-1985	Sekampung	SMA	Security
SUDIBYO	Sekampung, 24-Sep-1982	Sumbergede	SMA	Security

Jumlah karyawan BPRS Aman Syariah bertambah dari tahun ke tahun seiring pertambahan kas dan kebutuhan perusahaan. Pada tahun 2015 terdapat 12 orang karyawan, tahun 2016 mengalami pertambahan 4 orang karyawan sehingga berjumah 16 orang, dan pada tahun 2017

sampai dengan sekarang mengalami pertambahan sehingga jumlah karyawan adalah 20 orang dengan 5 orang pengurus. 119

Berdasarkan tabel data karyawan diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di BPRS Aman Syariah sebanyak 20 karyawan, dari keseluruhan karyawan tersebut pendidikan yang ditempuh masing-masing karyawan berbeda-beda, yaitu Strata 1, Diploma 3, dan SMA. Dari 20 karyawan didominasi oleh karyawan selain dari lulusan studi perbankan syariah ataupun ekonomi syariah.

B. Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan perusahaan untuk dipekerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang diinginkan dan dikerjakan dalam jangka waktu yang lama. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi dalam perekrutan tenaga kerja, yaitu menempatkan calon karyawan yang telah lulus seleksi kepada jabatan atau pekerjaan tertentu yang sedang dibutuhkan.

Menurut Bapak Sugiyanto, pada BPRS Aman Syariah rekrutmen karyawan dilakukan setiap membutuhkan karyawan. Sebagai contoh adanya rencana kerja pada awal tahun bahwa akan dilakukan penambahan kas sehingga akan diadakan penambahan karyawan untuk mendukung perusahaan dimasa yang akan datang, dikarenakan kemampuan setiap *marketing funding* tidaklah sama. Setelah itu segera dibutuhkan karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi jujur, loyal, komunikatif, taat

 $^{^{119}}$ Wawancara, Bapak Sugiyanto, Direktur di BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 13 April 2018..

pada prinsip syariah, serta sehat jasmani dan rohani. Hasil analisis pekerjaan tersebut selanjutnya dikonsultasikan kepada Direktur Utama selaku pimpinan utama, lalu kepada Direktur dan kemudian kepada Komisaris untuk dihubungkan dengan anggaran perusahaan. 120

Adapun proses dan prosedur rekrutmen di BPRS Aman Syariah adalah sebagai berikut:

Kebutuhan tenaga kerja

Sebelum mengadakan rekrutmen, bagian personalia melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Peramalan kebutuhan merupakan awal untuk merekrut karyawan, proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, apakah benar-benar membutuhkan tenaga kerja. Pada prinsipnya mutu calon karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Prosedur perekrutan

BPRS Aman Syariah belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis dalam merekrut karyawan. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga kerja, pihak BPRS membuat pengumuman lowongan pekerjaan. Dalam pengumuman lowongan pekerjaan dicantumkan batas waktu pengajuan lamaran serta syarat dan kriteria yang dibutuhkan seperti muslim/muslimah, domisili lampung, mempunyai sepeda motor dan SIM C, pendidikan minimal D3, bisa membaca Al-Our'an, mampu mengaplikasikan komputer. Berkas yang harus dicantumkan yakni surat lamaran pekerjaan, pas foto 4x6, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy KTP dan SIM C, kemudian disertakan dokumen pendukung seperti surat keterangan sehat. Mengenai kriteria usia calon pelamar pihak BPRS Aman Syariah mengutamakan calon karyawan dengan usia produktif yaitu maksimal 30 tahun. 121

Selanjutnya, sumber rekrutmen karyawan BPRS Aman Syariah diperoleh melalui dua sumber yaitu sumber internal dan external. sumber internal yaitu memberikan informasi kepada para pemilik saham agar dapat merekomendasikan keluarga atau kerabat untuk dijadikan sebagai karyawan. Rekrutmen melalui sumber internal ini merupakan metode yang paling diutamakan oleh BPRS Aman Syariah dengan alasan sudah menjadi kesepakatan untuk memberikan lowongan kerja bagi sanak keluarga pemilik saham. Apabila tidak ada pihak yang direkomendasikan oleh para pemilik saham, maka pihak BPRS menggunakan metode exsternal yaitu pengumuman lowongan pekerjaan melalui media iklan seperti radio dan koran, lalu menempel informasi lowongan pekerjaan di tempat-tempat yang

¹²⁰ Wawancara, Bapak Sugiyanto, Direktur BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 13 April 2018.

121 *Ibid*.

strategis. Perbedaan khusus diantara kedua sumber tersebut yaitu terletak pada tes seleksi calon karyawan. Dalam perekrutan karyawan secara *internal* tidak dilakukan tes seleksi, sedangkan perekrutan secara *external* akan diadakan tes untuk memilih calon karyawan yang diterima atau ditolak. ¹²²

tahapan seleksi yang dilakukan ketika terdapat Kemudian, rekomendasi calon karyawan dari pemilik saham adalah pihak BPRS Aman Syariah melihat kondisi fisik serta kesehatan jasmani dan rohani tanpa pertimbangan latar belakang pendidikan dan keahlian. Kesehatan dapat dilihat dari surat keterangan dokter yang dilampirkan. Calon karyawan tersebut akan secara langsung diterima bekerja tanpa pertimbangan khusus karena pihak BPRS percaya bahwa karyawan tersebut dapat bertanggung jawab dengan tugasnya dikarenakan mereka merupakan keluarga atau kerabat pemilik saham. Sedangkan, ketika perekrutan karyawan dilakukan secara exsternal, maka seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan seleksi yaitu mulai dari seleksi administrasi terhadap surat lamaran pekerjaan. Kemudian calon karyawan yang telah lolos seleksi administrasi akan dipanggil dan mengikuti tahap selanjutnya yaitu test tertulis dan wawancara. Dalam perekrutan secara external, latar belakang penddidikan yang diutamakan adalah lulusan perbankan syariah meskipun tidak menutup kemungkinan yang diterima adalah selain lulusan perbankan syariah. Selain itu, BPRS Aman Syariah juga akan mempertimbangkan pengalaman kerja dari calon karyawan yang nantinya akan berguna bagi penempatan posisi kerjanya. 123

Tes tertulis dilakukan secara tertulis melalui tanya jawab mengenai pengetahuan umum dan psikotes. Apabila dalam tes tertulis dan psikotes lulus maka akan dilanjutkan dengan tes wawancara yang akan diwawancarai langsung oleh Direktur yaitu Bapak Sugiyanto. Dalam wawancara, pihak BPRS dapat melihat secara langsung ketika calon karyawan berbicara dan menjawab pertanyaan yang telah diajukan, bahasa yang digunakan, kemampuan yang dimiliki dalam mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer, dan ketepatan waktu atau kehadirannya dalam wawancara seleksi. Selain itu, pihak BPRS juga mempertimbangkan pengetahuan keagamaan dari calon karyawan yaitu dengan dilakukan tes baca tulis al-Qur'an sebagai

¹²² *Ibid*.

¹²³ *Ibid*.

penunjang untuk mencapai tujuan lembaga. Dari informasi tes tertulis dan wawancara dapat diputuskan apakah calon karyawan akan diterima atau ditolak.

Penempatan posisi kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila yang dibutuhkan adalah posisi marketing, maka calon karyawan yang lolos seleksi akan ditempatkan pada posisi marketing. Apabila kebutuhan posisi kerja lebih dari 1 posisi, maka penempatan posisi pekerjaan berada sepenuhnya atas keputusan Direktur. Bagi calon karyawan telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya maka akan dipertimbangkan untuk ditempatkan pada posisi kerja sesuai dengan pengalamannya. Selain itu, calon karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau pendidikannya dilakukan pelatihan atau orientasi kerja selama 2 atau 3 hari dengan cara mendapatkan pengajaran mengenai dasar-dasar perbankan syariah secara langsung dari Direktur kemudian pelatihan dengan karyawan tetap yang bekerja pada posisi kerja yang sama.

Menurut Bapak Sugiyanto, Pelamar yang lolos seleksi akan diterima sebagai calon karyawan masa percobaan dengan masa percobaan 3 bulan. Setelah dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan kontrak selama 3 bulan. Apabila dinilai dapat melakukan perkerjaan dengan baik, maka Direktur berhak memberikan perpanjangan masa kontrak kerja dalam waktu 6 bulan. Dan apabila dalam jangka waktu 6 bulan dapat bekerja dengan baik, maka calon karyawan akan ditetapkan sebagai karyawan tetap. 125

Wawancara dengan Ibu Rena Prasesti selaku karyawan bagian personalia, menjelaskan bahwa persyaratan dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon karyawan BPRS Aman Syariah diantaranya adalah karyawan dengan pendidikan minimal Diploma 3, berpendidikan pada bidang keagamaan yang mampu membaca Al-Qur'an, mempunyai tutur kata yang sopan, mampu mengaplikasikan komputer dan mudah berkomunikasi dengan orang lain. Dan kendala yang sering dialami dalam perekrutan dan penempatan posisi kerja karyawan adalah sulitnya mencari karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Sehingga ketika dilakukan penempatan posisi kerja, karyawan baru yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya akan kesulitan dalam membidangi pekerjaannya, tidak dapat bekerja secara optimal, dan berdampak negatif bagi perusahaan sehingga dilakukan pemberhentian kerja. 126

.

¹²⁴ *Ibid*.

¹²⁵ *Ibid*.

 $^{^{\}rm 126}$ Wawancara, Ibu Rena Prasesti, Bagian Personalia BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 13 April 2018.

Perekrutan karyawan baru dilakukan jika terdapat posisi yang lowong dan benar-benar membutuhkan karyawan baru sedangkan dari dalam lembaga tidak ada karyawan yang dapat mengisinya.

Wawancara dengan Ibu Linda Kusneri yang sudah bekerja sejak BPRS Aman Syariah mulai beroperasi dan saat ini menjabat sebagai *Marketing Lending* dengan latar belakang pendidikan D3 Manajemen Informatika mengatakan bahwa syarat yang diminta pihak BPRS Aman Syariah adalah syarat administrasi seperti pada umumnya berupa fotocopy identitas diri, ijazah, pas foto, dan surat lamaran kerja. Selain itu, pihak BPRS mensyaratkan untuk bisa baca tulis al-Qur'an dan mampu berkomunikasi dengan nasabah. Pada awalnya beliau ditempatkan pada posisi kerja sebagai *Customer Service*, lalu dilakukan rotasi kerja sehingga saat ini ditempatkan pada posisi *Marketing Lending*. 127

Wawancara dengan Bapak Miftahul Fajar yang menjabat sebagai Ketua Bagian Marketing dengan latar belakang pendidikan S1 Pendidikan Bahasa Inggris sudah bekerja selama 4 tahun sejak BPRS mulai beroperasi mengatakan bahwa beliau merasa tertarik untuk bekerja di BPRS Aman Syariah karena pada waktu itu sedang mencari karyawan dan beliau mencoba-coba untuk mendaftar mencari keberuntungan pekerjaan. Selain itu, beliau juga mengungkapkan ingin mempelajari lembaga keuangan syariah dan memasyarakatkan ekonomi syariah serta menambah jenjang karir. Ketika berstatus sebagai karyawan masa percobaan, pihak BPRS melakukan pelatihan kerja supaya dapat memahami tentang bank syariah dan tugas yang harus dikerjakan. ¹²⁸

Wawancara dengan Ibu Ukhtiya Nur Afifah yang menjabat sebagai *Teller* dengan latar belakang pendidikan S1 Pendidikan Agama Islam mengatakan bahwa beliau merasa tertarik untuk bekerja di BPRS Aman Syariah karena lokasi dekat dengan rumah. Syarat yang ditetapkan pihak BPRS adalah memiliki pengetahuan agama, mampu baca tulis al-Qur'an, dan berkomunikasi dengan nasabah dengan baik. Pihak BPRS juga melakukan pelatihan kerja agar dapat memahami tugas dan pekerjaan sebagai *Teller*. 129

Wawancara, Bapak Miftahul Fajar, Ketua Bagian Marketing di BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 16 April 2018.

-

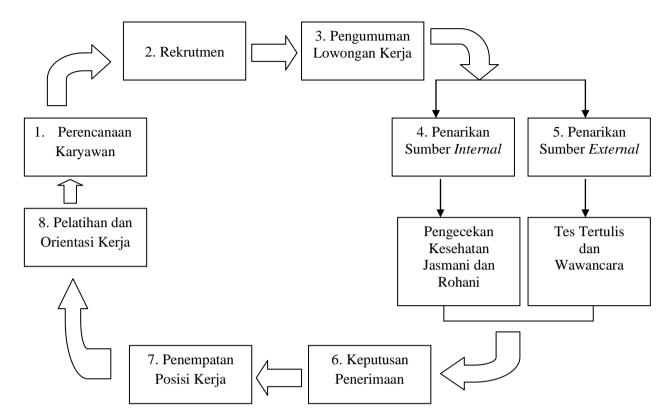
Wawancara, Ibu Linda Kusneri, Marketing Landing di BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 16 April 2018.

Wawancara, Ibu Ukhtiya Nur Afifah, Teller di BPRS Aman Syariah Sekampung, Tanggal 16 April 2018.

C. Analisa Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana data yang didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting. Prosedur rekrutmen atau pencarian karyawan oleh BPRS Aman Syariah dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja. Dari proses membuat pengumuman perekrutan karyawan menginformasikan tentang perekrutan karyawan antara lain jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar, alamat atau tempat lamaran ditujukan, dan batas waktu pengajuan surat lamaran, sampai dengan penerimaan surat lamaran. Hal tersebut telah sesuai dengan teori tentang rekrutmen bahwa proses rekrutmen terlebih dahulu dilakukan perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya.

Berdasarkan hasil penelitan dan informasi yang diperoleh dari wawancara, maka peneliti menguraikan rekrutmen karyawan dan penempatan posisi kerja pada BPRS Aman Syariah yaitu digambarkan pada siklus sebagai berikut:



Dari siklus proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja tersebut diketaui bahwa pihak BPRS Aman Syariah sebelum melakukan perekrutan secara *external* lebih mengutamakan perekrutan karyawan dengan penyebaran informasi secara *internal* dan cenderung menerima pelamar kerja untuk menjadi karyawan apabila mempunyai hubungan kekeluargaan atau kekerabatan dengan pemilik saham, tanpa mempertimbangkan keahlian dan latarbelakang pendidikannya. Pelaksanaan seleksi terhadap calon karyawan tersebut dilakukan dengan pengecekan kesehatan jasmani dan rohani tanpa dilakukan tes seleksi baik secara tertulis atau wawancara.

Setelah diputuskan untuk diterima bekerja, Direktur BPRS Aman Syariah menempatkan karyawan untuk bekerja pada posisi tertentu dengan mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki setelah diketahui kesehatan jasmani rohani calon karyawan. Apabila belum memiliki pengalaman kerja, maka pihak Direktur melihat dari kebutuhan posisi kerja yang ada dan memberikan kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan bidang keahliannya dengan memberikan pelatihan kerja selama 2 sampai 3 hari.

Berdasarkan hal tersebut, maka terjadi kesenjangan antara teori prosedur perekrutan karyawan dengan praktek yang terjadi dilapangan dikarenakan dalam teori perekrutan karyawan terdapat proses seleksi. Penyelenggaraan seleksi secara teori dilakukan dengan cara menyeleksi surat lamaran kerja, tes kemampuan dan pengetahuan secara tertulis, tes wawancara, pemeriksaan kesehatan, hingga keputusan penerimaan karyawan. Sedangkan pada praktek dilapangan BPRS Aman Syariah dalam merekrut karyawan lebih mengutamakan sumber *internal* tanpa seleksi ketat bagi kesesuaian penempatan karyawan pada posisi pekerjaannya.

Selanjutnya, pembahasan pada proses seleksi dalam kegiatan perekrutan karyawan dilakukan atas dasar kualifikasi seleksi yang dilihat dari aspek pendidikan, kesehatan fisik, keahlian, pengalaman kerja, dan umur. Kelima aspek tersebut harus dipertimbangkan ketika melakukan seleksi baik secara tertulis atau wawancara. *Pertama*, aspek pendidikan tidak menjadi pertimbangan penting oleh BPRS Aman Syariah ketika melakukan rekrutmen melalui sumber *internal*, meskipun dalam kriteria kebutuhan calon karyawan terdapat batas minimal pendidikan yaitu Diploma 3 dan diutamakan dari lulusan Perbankan Syariah. Hal itu dikarenakan lebih mengutamakan

hubungan kekeluargaaan dengan pemilik saham, sehingga seleksi pada aspek penddidikan belum memenuhi aspek manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi ketika rekrutmen dilakukan dari sumber *external*, maka pendidikan akan dipertimbangkan dalam seleksi meskipun hasil keputusan penerimaan adalah karyawan yang diterima adalah selain lulusan studi perbankan atau ekonomi syariah.

Dalam hal ini BPRS Aman Syariah yang merupakan lembaga keuangan syariah, maka dibutuhkan karyawan yang benar-benar memahami tentang dasar-dasar perbankan syariah, perbedaan bank syariah dengan bank konvensional, serta memahami akad dan produk perbankan syariah. Maka, seharusnya lebih mengutamakan karyawan dengan latar belakang perbankan syariah atau ekonomi syariah supaya lebih mudah dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Kedua, seleksi pada aspek kesehatan fisik yang dilakukaan oleh BPRS Aman Syariah baik rekrutmen secara internal maupun external adalah dilihat dari surat keterangan dokter yang dilampirkan oleh pelamar dalam berkas administrasi. Hal itu telah sesuai dengan teori karena surat keterangan dokter menyajikan informasi kondisi kesehatan dari pelamar meliputi tinggi dan berat badan, tekanan darah, riwayat penyakit, dan lain sebagainya sehingga dapat disesuaikan antara rekrutmen dengan keputusan penempatan posisi kerja yang akan ditugaskan kepada karyawan.

Ketiga, aspek keahlian. Seleksi pada aspek keahlian ketika dilakukan rekrutmen secara *internal* tidak menjadi pertimbangan penting dikarenakan

pelamar yang merupakan anggota keluarga atau kerabat pemilik saham akan secara langsung diterima tanpa mempertimbangkan keahlian yang dimiliki. Sehingga dalam hal ini belum sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia mengenai kualifikasi seleksi. Hal tersebut juga belum sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 26 tentang penerimaan tenaga kerja, bahwa dalam menerima tenaga kerja harus mempertimbangkan kemampuan dari orang yang akan diberikan pekerjaan. Kemudian diperkuat dengan Hadist Riwayat Bukhori bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang akan diperoleh akan tetapi kemungkinan akan timbul kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian pada bidang tersebut. Akan tetapi terdapat konsekuensi logis dari pihak BPRS yaitu dengan mengadakan pelatihan terhadap karyawan baru yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Kemudian, ketika rekrutmen dilakukan secara *external*, penilaian terhadap aspek keahlian dilakukan dengan cara melihat kemampuan dalam pengoperasian peralatan kerja seperti komputer, dikarenakan dalam menjalankan pekerjaanya karyawan dituntut untuk mempunyai keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga hal ini telah sesuai dengan teori kualifikasi seleksi dalam manajemen sumber daya manusia.

Keempat, seleksi yang dilihat dari pengalaman kerja. Dalam hal ini rekrutmen pihak BPRS Aman Syariah telah sesuai dengan teori dikarenakan pengalaman kerja dari calon karyawan menjadi pertimbangan utama dalam seleksi untuk kemudian disesuaikan dengan posisi pekerjaan yang lowong.

Kelima, aspek umur. Pada praktek dilapangan bahwa dalam merekrut karyawan pihak BPRS tidak menentukan kriteria umur dalam pengumuman lowongan pekerjaan. Akan tetapi pada proses seleksi lebih mengutamakan karyawan dalam usia produktif yaitu maksimal 30 tahun. Dalam hal ini telah sesuai dengan teori kualifikasi seleksi dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan usia produktif dapat mempengaruhi produktifitas kerja.

Dalam hal penempatan posisi kerja karyawan baru, pihak Direktur mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan yang telah diterima sebagai dasar penempatan posisi kerjanya, setelah sebelumnya dilakukan pengecekan kesehatan jasmani dan rohani. Hal itu telah sesuai dengan teori mengenai penempatan posisi kerja yaitu dengan melihat pengalaman kerja dan kesehatan karyawan. Namun ada hal yang belum sepenuhnya dijalani, yaitu harus mempertimbangkan beberapa hal diantaranya prestasi akademik, status perkawinan, dan usia. Prestasi akademik dapat mendukung kesesuaian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, status perkawinan dan usia menjadi bahan pertimbangan penting terhadap kesesuaian posisi jabatan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan oleh BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain itu, tujuan aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang profesional, sehingga dalam merekrut dan menempatkan karyawan harus mengacu pada kriteria profesionalisme sumber daya manusia dalam Islam. Berikut ini terdapat kesenjangan teori profesionalisme SDM secara Islam dengan praktek yang terjadi di lapangan oleh BPRS Aman Syariah:

Pertama, kafa'ah (keahlian) yaitu dalam menetapkan seseorang untuk dipekerjakan menjadi karyawan harus memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan. Dengan demikian rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan di BPRS Aman Syariah belum sesuai dengan teori karena dalam merekrut calon karyawan lebih mengutamakan sumber internal atau hubungan kekeluargaan dari pemilik saham dan ditempatkan pada posisi kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa pada BPRS Aman Syariah terdapat beberapa karyawan yang bukan lulusan studi perbankan atau ekonomi syariah terutama ditempatkan pada posisi Marketting atau Account Officer. Akan tetapi, meskipun rekrutmen dan penempatan posisi kerja belum mengacu kepada standar profesionalisme pada aspek keahlian, tetapi adanya tanggung jawab yang dijalankan BPRS Aman Syariah yaitu mengadakan pelatihan atau trainning. Sehingga dapat diketahui bahwa pihak BPRS Aman Syariah mempunyai konsekuensi logis terhadap karyawan baru yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Kedua, Himmatul 'Amal (Etos Kerja Tinggi) yang dilihat dari aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan kejujuran. Dalam menetapkan karyawan, ke lima aspek etos kerja tersebut bisa dilihat ketika dilakukan tes wawancara, dalam hal ini perekrutan karyawan oleh BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya sesuai dengan teori. Karena pihak BPRS

mengutamakan perekrutan dari sumber *internal* tanpa dilakukan tes wawancara. Padahal dengan diadakannya tes wawancara terhadap calon karyawan, maka pihak perusahan dapat menilai cara berbicara calon karyawan dalam menjawab pertanyaan, gerak gerik tubuh, dan ketepatan waktu atau kehadirannya sehingga dapat disesuaikan antara hasil wawancara rekrutmen dengan penempatan pada posisi kerja tertentu. Akan tetapi terdapat konsekuensi logis dalam aspek etos kerja, dikarenakan tidak hanya sumber *internal* yang digunakan dalam perekrutan karyawan tetapi juga menggunakan sumber *external* yang dalam proses seleksinya dilakukan tes wawancara untuk mengetahui etos kerja calon karyawan.

Ketiga, Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab). Dalam hal ini, amanah dalam kegiatan rekrutmen dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam bekerja sesuai dengan amanah yang diberikan pihak BPRS Aman Syariah. Karyawan yang amanah yaitu memiliki tanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya agar dapat mewujudkan target yang diinginkan perusahaan. Jadi hal ini telah sesuai dengan teori karena setiap karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang ditugaskan dari pihak perusahaan. Jika diamati dari waktu lamanya bekerja dan kehadiran tepat waktu bekerja pada BPRS Aman Syariah menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah memiliki konsep tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga pihak BPRS mampu menanamkan rasa tanggung jawab terhadap karyawannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan pada BPRS Aman Syariah yaitu rekrutmen yang dilakukan menggunakan sumber *internal* dan *external*, akan tetapi lebih mengutamakan sumber *internal*. Proses rekrutmen melalui sumber *internal* dilakukan dengan meminta bantuan dari pemilik saham supaya merekomendasikan keluarga atau kerabat untuk dijadikan karyawan dengan seleksi kesehatan jasmani dan rohani tanpa melakukan tes tertulis dan wawancara. Kemudian, ketika rekrutmen dilakukan melalui sumber *external*, BPRS mengumumkan informasi lowongan kerja melalui media iklan dan menempel informasi di tempat-tempat yang strategis dengan dilakukan tes seleksi tertulis dan wawancara. Dalam hal penempatan posisi kerja karyawan baru mempertimbangkan pengalaman kerja dan kesehatan jasmani rohani dalam seleksi sebelumnya, kemudian dilakukan pelatihan kerja bagi karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan yang dilakukan pihak BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam proses dan prosedurnya. Dalam prosesnya belum seluruhnya sesuai dalam pemilihan calon karyawan yang memiliki keahlian dalam bidangnya,

karena lebih mengutamakan rekrutmen secara *internal*. Kemudian, rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan BPRS Aman Syariah juga belum sepenuhnya sesuai dalam penerapan profesionalisme sumber daya manuisa secara Islam yaitu aspek *kafa'ah* (keahlian) dan *himmatul 'amal* (etos kerja) yang belum terpenuhi karena lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan dalam prosedur penerimaannya tanpa dilakukan seleksi baik secara tertulis atau wawancara. Namun terdapat konsekuensi logis yang dilakukan pihak BPRS yaitu sumber *internal* bukan satu-satunya sumber perekrutan karyawan, akan tetapi juga menggunakan sumber *external* dengan tes tertulis dan wawancara serta mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kemudian adanya tanggung jawab dari pihak BPRS berupa pelatihan kerja bagi karyawan baru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu pihak perusahaan hendaknya dalam merekrut karyawan melalui seleksi secara ketat yaitu mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidangnya, memiliki pengetahuan tentang bank syariah sehingga ketika menjadi karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu, dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ahmad Gusful dkk. "Pengaruh Upah, Umur, Jaminan Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pabrik Kayu PT. Tunas Madukoro Indah di Wonosobo)" *dalam Jurnal ISSN*. Jawa Tengah: STAINU Temanggung. Vol. 11, No. 2/ Juli 2016.
- Badrudin. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Boedi Abdullah *et.al. Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Burhan Bungin. Metode Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana, 2010.
- Darwis Agustriana. "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima Bandung" dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*. Bandung: Universitas Widyatama. Vol. 9, No. 2/Oktober 2015.
- Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2009.
- Ernie Tisnawati S, Kurniawan S. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Haris Herdiansyah. Wawancara, Observasi, dan Focus Group: Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Heri Sudarsono. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi.* Yogyakarta: Ekonosia, 2013.
- I Komang Ardhana *et.al. Manajemen Sumer Daya Manusia* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ilfi Nur Diana. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press, 2012.
- Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.

- Iman S. Hidayat. "Etos Kerja Sesuai dengan Etika Profesi Islam" dalam *Jurnal Sosial dan Pembangunan MIMBAR*. Bandung: P2U. Vol. 22, No. 1/Tahun 2006
- Jansen. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- Kadar Nurzaman. Manajemen Personalia. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- M. Ridwan. "Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang" dalam *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, (Palembang: Universitas Tamansiswa), Vol. 13/Mei 2013.
- Marihot Manullang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- -----. Manajemen Dasar. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-2. Bandung: Alfabeta, 2014
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nila Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam" dalam *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Padang: UIN Imam Bonjol, Vol. 1, No. 2/Juli-Desember 2016.
- Norvadewi. "Professionalisme Bisnis dalam Islam" dalam *Jurnal MAZAHIB*, .Kalimantan: IAIN Samarinda. Vol. 13, No 2/Desember 2013
- Salim Bahreisy dan Said Bahreisy. *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 6. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.

- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- T. Hani Handoko. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2010.
- -----. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Winarno Surakhmad. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik*. Tarsito: Bandung, 1998.
- <u>https://www.nahimunkar.com/tujuan-rekrutmen/</u> diunduh pada tanggal 14 November 2017.

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

A. Wawancara dengan Direksi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

- 1. Bagaimana BPRS Aman Syariah Sekampung memutuskan untuk melakukan rekrutmen karyawan?
- 2. Bagaimana proses dan prosedur rekrutmen karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung?
- 3. Darimana sumber rekrutmen yang ada di BPRS Aman Syariah Sekampung?
- 4. Apakah ada perbedaan khusus antara *intern* dan *exstern* dalam merekrut karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung?
- 5. Bagaimana tahapan seleksi yang dilakukan oleh BPRS Aman Syariah Sekampung?
- 6. Apakah dalam menentukan calon karyawan lebih mengedepankan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya atau tidak?
- 7. Apa yang menjadi pertimbangan dalam menerima karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya? Mengapa itu dilakukan?
- 8. Ditempatkan dimana saja karyawan yang bukan ahli pada bidangnya?
- 9. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan pemahaman tugas dan pekerjaan bagi karyawan yang bukan ahli pada bidangnya?

B. Wawancara dengan Bagian Personalia PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

- 1. Apa syarat yang ditetapkan BPRS Aman Syariah Sekampung dalam merekrut calon karyawan?
- 2. Apa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para calon karyawan?
- 3. Apakah ada kendala yang pernah ditemui BPRS Aman Syariah Sekampung dalam merekrut dan menempatkan karyawan baru?

C. Wawancara dengan Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung

- Syarat apa saja yang diberikan pihak BPRS Aman Syariah Sekampung dalam mencari calon karyawan?
- 2. Apa yang membuat calon karyawan tertarik untuk melamar pekerjaan di BPRS Aman Syariah Sekampung?
- 3. Upaya apa yang dilakukan pihak BPRS Aman Syariah dalam meningkatkan pemahaman tugas dan pekerjaan terhadap karyawan baru?

D. Dokumentasi

- 1. Sejarah, Visi dan Misi BPRS Aman Syariah Sekampung
- 2. Struktur organisasi BPRS Aman Syariah Sekampung
- 3. Data karyawan (SDM) di BPRS Aman Syariah Sekampung berdasarkan pendidikan akhir dan posisi jabatan.

Metro, 26 Maret 2018 Penulis

Shinta Purwati NPM. 141273010

Pembimbing I

Pembimbing II

Suci Hayati, S.Ag, MSI NIP. 19770309 200312 2 003 Suraya Murcitaningrum, M.Si NIP. 19801116 200912 2 001

BAS Lant Amon System

PT.BPR SYARIAH

BANK AMAN SYARIAH



Jl. Raya Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur Telp. 0725 5 100 000

Lampung Timur, 08 Mei 2018

No

: 004/Research/BAS/V/2018

Lamp : -

Kepada Yth.

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

Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

Assalamu alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 0618/In.28/D.I/TL.00/03/2018 tanggal 28 Maret 2018 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama

SHINTA PURWATI

NPM

141273010

Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi Judul SI Perbankan Syari'ah

"Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada

BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia".

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

BAS E Direktur



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

: 0618/In.28/D.1/TL.00/03/2018

Lampiran: -Perihal

: IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,

Direktur BPRS Aman Syariah

Sekampung

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wh.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0617/In.28/D.1/TL.01/03/2018, tanggal 28 Maret 2018 atas nama saudara:

Nama

: SHINTA PURWATI

NPM

: 141273010

Semester

: 8 (Delapan)

Jurusan

: S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.





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: 0617/In.28/D.1/TL.01/03/2018

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

Nama

SHINTA PURWATI

NPM

141273010

Semester

: 8 (Delapan)

Jurusan

: S1 Perbankan Syari ah

Untuk:

- 1. Mengadakan observasi/survey di BPRS Aman Syariah Sekampung, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA".
- 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 : 28 Maret 2018

Mengetahui, Pejabat Setempat

kil Dekan I.

H.M. Saleh MA

19650111 199303 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A kingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296; Website www.metrouniv.ac.id; email: iainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor

: 1064/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2017

Metro, 11 Oktober 2017

Sifat

: Biasa

Lampiran: -

Perihal

: Izin Pra Survey

Kepada Yth,

Manajer Personalia BPRS Aman Syariah Sekampung

di-Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Berkenaan dengan kegiatan akademik Dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi mahasiswa kami:

Nama

: Shinta Purwati

NPM

: 141273010

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi

: S1 Perbankan Syari'ah

Judul

: Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja

Karyawan Pada BPRS Aman Syariah Ditinjau Dari

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan pra survey dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi yang dimaksud.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

akil Dekan I , July 197206111998032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

Nomor

:B-157a/ln.28/FEBI/PP.00.9/05/2017

03 Mei 2017

Lampiran :-

Perihal

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Suci Havati, M.S.I.

Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama

: Shinta Purwati

NPM

: 141273010

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan

: S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)

Judul

: Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada Bprs Aman

Syariah Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ketentuan:

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

± 3/6 bagian.

Penutup C.

± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaluh.

Dekan,

a Ninsiana, M.Hun 09232000032002

1 .

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO UNIT PERPUSTAKAAN

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 4 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-0515/In.28/S/OT.01/07/2018

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

Nama

: Shinta Purwati

NPM

: 141273010

Fakultas / Jurusan

: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 141273010.

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, 04 Juli 2018 Repala Perpusiakaan,

apala Perpustakaan,

Mokhtardi Sudin, M.Pd. 195808311981031001



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama :

: Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 141273010

Semester/TA : VIII/ 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1,	Senin/ 2-4-2018	V	- Ace APD	L.
			26	
			≋	

Dosen Pembimbing I,

Suci Hayati, S.Ag, MSI NIP. 19770309 200312 2 003 Mahasiswa Ybs,

Shinta Purwati



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47298; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama

: Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 141273010 Semester/TA

: VIII/ 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal	yang	dibica	arakan	Tanda Tangan
1.	23-3-208	V	- Aee	646	1,0	&-(j)	Sh.
a,	33 33	6		1.0			*
						9	

Dosen Pembimbing I,

Suci Hayati, S.A. MSI NIP. 19770309 200312 2 003 Mahasiswa Ybs,

Shinta Purwati NPM, 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama NPM :ShintaPurwati

:141273010

Fakultas/Jurusan:EkonomidanBisnis Islam/S1 PBS

Semester/TA: VIII/2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
l.	Selasa, 1/5 2018	•	Acc 3.15485 dept dilipte le plang]	n
			- But Cutto!	
			39	

Dosen Pembimbing II,

MahasiswaYbs,

Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

NIP.19801116 200912 2 001

NPM. 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama NPM :ShintaPurwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomidan Bisnis Islam/S1 PBS

:141273010 Semester/TA: VIII/2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis, 26/4 2018		Arlsi meg-a 600 2 (8-38.	0
2	Senin, 30/4 2018		fulitis agardiani uni y culing des fully ser unique lecce by hibor- Rib 2 defrendes ugantistis! Fast inen! - chippel injures propupa pelija	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

NIP.19801116 200912 2 001

ShintaPurwati



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama

:ShintaPurwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomidan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM :141273010 Semester/TA: VIII/2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1	Jum'at, 30/4 2018		tons dipunented to depresented to the fing of the Color federice o	phry.

Dosen Pembimbing II,

MahasiswaYbs,

<u>Suraya Murcitaningrum, M.S.I.</u> NIP.19801116 200912 2 001

NPM, 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama

: Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 141273010

Semester/TA: VIII/2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
١	Aum'at 23/3 2018	V	Februs APD ACC APD	2
2	Kamis 29/3 2018		ACC APD	a
	÷	9		
			74 -	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

NIP. 19801116 200912 2 001

Shinta Purwati NPM, 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama

: Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 141273010

Semester/TA : VIII/ 2017-2018

ai a
Schwa Zing Zing Zing Zing Zing Zing Zing Zing

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.S.I. NIP. 19801116 200912 2 001

NPM 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama

: Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 141273010

Semester/TA : VIII/ 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
l	Jum'ac 2/2 2018	V .	Acc outline	0-
			ON.	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.S.I.

NIP. 19801116 200912 2 001

Shinta Purwati

NPM 141273010



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0728) 41507; Faksimili (0725) 47298; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Shinta Purwati

Fakultas/Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

: 141273010 NPM

Semester/TA : VIII/ 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
۱.	23-3-2018	V	- Age out live	₹.
2,	Senin/ F-G-au8	~	- Dalam Mengandisis data pergunakan teori ya sidah Bitilis dalam Landosan Teor	& .
3.	Senin/ 4-6-2018	V	Lengkapi berkas Abstract, Notto III.	L .
4.	Samis/ 6-7-2018	v	Ace Shipm vatok Dimunaga symble	\mathscr{L} .
		30000000000000000000000000000000000000	:31 ≥	

Dosen Pembimbing I,

Suci Hayati, B.Ag, MSI NIP. 19770309 200312 2 003

Shinta Purwati NPM, 141273010

Mahasiswa Ybs,

DAFTAR PEGAWAI PT. BPRS AMAN SYARIAH KECAMATAN SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2018

No.	NAMA	TEMPAT & TANGGAL LAHIR	ALAMAT	PENDIDIKAN TERAKHIR	TMK	JABATAN	STATUS
1	Rena Prasesti	Sukoharjo, 05-Mar-1991	Sekampung	S1 Pendidikan Sejarah	2014	Internal Audit	Tetap
2	Dian Puspitasari	Sukadana, 06-Jul-1991	Sukadana	S1 Pendidikan Agama Islam	2014	Legal	Tetap
3	Firmansyah	Brebes, 19-Agust-1983	Sukadana	D3 Manajemen Informatika	2014	Kabag Operasional	Tetap
4	Ukhtiya Nur Afifah	Sekampung, 02-Nov-1991	Sumbergede	S1 Pendidikan Agama Islam	2016	Teller	Tetap
5	Eka Wulandari	Metro, 02-Feb-1995	Metro	S1 Ekonomi Syariah	2017	Marketting Funding	Kontrak
9	Miftahul Fajar	Sambikarto, 25-Agust-1990	Sekampung	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	2014	Marketing Lending	Tetap
7	Rifki Safrizal	Bumi Emas, 05-Mei-1994	Batang Hari	D3 Perbankan Syariah	2016	Marketing Funding	Kontak
8	Ikhwan Nur Ayudin	Hargomulyo, 07-Apr-1993	Sekampung	D3 Perbankan Syariah	2014	Marketing Funding	Tetap
6	Linda Kusneri	Sekampung, 15-Mei-1992	Sambikarto	D3 Manajemen Informatika	2014	Marketing Lending	Tetap
10	Dedi Wahyudi	Toto Projo, 20-Jan-1995	Way Bungur	S1 Perbankan Syariah	2016	Marketing Lending	Kontrak
Ξ	Rosita Dewi	Lampung tengah, 08-Apr-1992	Punggur	SMA	2017	Marketing Lending	Kontrak
12	Gesang Bayu Winingsih	Sumbergede, 28-Okt-1992	Sekampung	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	2017	Marketing Lending	Kontrak
13	M. Aditya Putra	Metro, 16-Mei-1991	Hadimulyo Barat, Metro Pusat	S1 Ilmu Hukum	2017	Collector	Kontrak
14	Dimas Surya Darma	Pujokerto, 23-Mar-1986	Pujokerto	S1 Ekonomi Manajemen SDM	2016	Collector	Kontrak
15	Rahmat Adi Prastyo	Metro, 06-Okt-1993	Punggur	S1 Teknik Informatika	2017	StaffIT	Kontrak
16	Ali Arifin	Hargomulyo, 19-Mei-1986	Sekampung	SMA	2017	Driver	Kontrak
17	Yuli Ari Wibowo	Sekampung, 15-Sep-1990	Sekampung	SMA	2017	Office Boy	Kontrak
18	Muhsinin	Pujokerto, 18-Feb-1986	Sekampung	SMA	2017	Security	Kontrak
19	Suharyadi	Sambikarto, 12-Mar-1985	Sekampung	SMA	2017	Security	Kontrak
20	Sudibyo	Sekampung, 24-Sep-1982	Sumbergede	SMA	2014	Security	Tetap

DAFTAR PENGURUS PT. BPRS AMAN SYARIAH KECAMATAN SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

No	Nama Pengurus	JABATAN	STATUS
1	Mahfud	Komisaris Utama	Kontrak
2	Suwitarjo	Komisaris	Kontrak
3	Agus Wibowo	Ketua Dewan Pengawas Syariah	Kontrak
4	M. Taufik Hidayat	Dewan Pengawas Syariah	Kontrak
5	Tony Utomo	Direktur Utama	Kontrak
6	Sugiyanto	Direktur	Kontrak

RIWAYAT KERJA KARYAWAN PT. BPRS AMAN SYARIAH KECAMATAN SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

NO	TAHUN	KARYAWAN	KARYAWAN		JUMLAH KARYAWAN
NO			MASUK	KELUAR	JUNILAH KAKTAWAN
1	2015	13	1	2	12
2	2016	12	8	4	16
3	2017	16	10	6	20
	2018	20	0	0	20

Ayo Menabung





Bank Aman Syariah

Aman, Selalu di Hati

- Tabungan yang menguntungkan
- Aman, dijamin oleh LPS
- Dikelola dengan prinsip syariah

Kantor Pusat :

Jl. Raya Sumbergede Kecamatan Sekampung, Lampung Timur - Lampung Telp. 0725-5100000 Fax. 0725-7851423









Persyaratan DEPOSITO dan TABUNGAN WADIAH (TITIPAN)

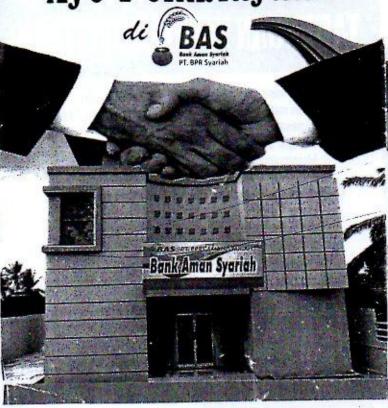
- A. Setoran minimal Rp. 1.000.000,- (Deposito) dan Setoran minimal Rp. 10.000,- Tabungan Wadiah/Titipan
- B. Bagi nasabah perorangan:
 - 1. Mengisi aplikasi pembukaan Deposito/Wadiah
 - Melampirkan foto copy bukti diri yang masih berlaku (KTP/SIM/Pasport/Lainnya)
- C. Bagi Nasabah Organiscsi/lembaga/perusahaan:
 - Mengisi aplikasi pembukaan Deposito/Wadiah
 - Melampirkan bukti diri pengurus atau pihak yang ditunjuk (KTP/SIM/Pasport/Lainnya)
 - Surat penunjukan dari organisasi/lembaga/ perusahaan untuk membuka rekening Deposito/Wadiah.
- Melampirkan legalitas perusahaan/lembaga:
 - a. Akte pendirian dan perubahan terakhir
 - b. NPWP, TDP dan SIUP.

KEUNGGULAN TABUNGAN DI BANK AMAN SYARIAH

FITUR STANDAR	BANK UMUM	BANK AMAN SYARIAH
- Nama Produk	Taburgan his same	Tabungan Wardary tujnan
- Biaya Administrasi	Кр. 0,-	Rp 0,-
- Minimum Scieran Awal	Value of Charles	
(Pembukaan Wekening)	/ 1g (0000)	R12300
- Minimum Setoran Tunai	f Rp. 10.000,-	Rp. 5.000,-
Sa to Minimum	Pp. 20,000	Rp. 10.000 - 10.000
- Minimum Penankan Tunai		
di Counter	Rp. 100.000 _{/5}	Ap. 50.000,-
Baya Perutipan Rekening (-fp. 20 000	R0 5000 30 44 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 5 6 6 6 6 6 6
Keuntungan	Ro. 0 s/d Rp. 500.000,- (tanpa bunga) Ro. 500.000,- s/d Rp. * 1.000.000,- (bunga 0.25%/ tahun) * Ui atas Rp. 1.000.000,- (bunga 1%/tahun)	* 3PRS akan memberikan bonus kepada penabung wadiah. * BPRS aka memberikan nisbah bogi hasil: © Deposito i bulan = 30:70 Deposito 3 bulan = 40:60 Oeposito 6 bulan = 50:50 Deposito 12 bulan = 60:40

Informasi Lebih Lanjut, Hubungi :

Ayo Pembiayaan



Bank Aman Syariah

Aman, Selalu di Hati

Proses: Ramah, Cepat & Menguntungkan

Jenis Pembiayaan

- ⇔Murobahah (Jual Beli Barang) ⇒ljaroh Mumtahiya Bittamlik (Leasing)
- Mudhorobah (Bagi Hasil)
- ⇔Hiwalah (Talangan)
- Musyarokah (Bagi Hasil)

Kantor Pusat:

Jl. Raya Sumbergede Kecamatan Sekampung, Lampung Timur - Lampung Telp. 0725-5100000 Fax. 0725-7851423







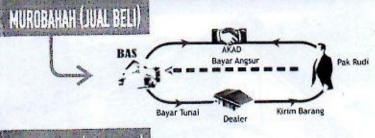




Persyaratan PEMBIAYAAN

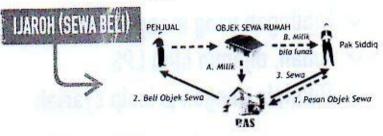
- 1. Jaminan berupa: BPKB, sertifikat (tanah, kebun, rumah)
- 4. Surat Nikah 5. Rekening Listrik
- 2. KTP Suami Istri
- 3. Kartu Keluarga

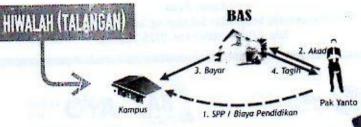
Skema Pembiayaan











RIWAYAT HIDUP



Shinta Purwati dilahirkan di Metro pada 06 Juli 1997, anak pertama dari pasangan Bapak Nur Kholis dan Ibu Tri Murwati.

Pendidikan Taman Kanak-Kanak ditempuh di TK PKK II Metro Utara dan selesai pada tahun 2002, kemudian melanjutkan di SD Negeri 7 Metro Utara dan selesai pada tahun 2008, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 10 Metro Pusat dan selesai pada tahun 2011. Sedangkan pendidikan menengah atas di SMK Negeri Unggul dan Terpadu Lampung Tengah dan selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Jurusan S1 Perbankan Syariah dimulai pada Semester I TA. 2014/2015.