

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS ISLAM PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG PALANGKARAYA**

SKRIPSI



Oleh

ADIED NAJIYURRAHMAN

NIM: 14540037

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS ISLAM PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG PALANGKARAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

ADIED NAJIYURRAHMAN

NIM: 14540037

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS ISLAM PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG
PALANGKARAYA**

SKRIPSI

Oleh

ADIED NAJIYURRAHMAN

NIM : 14540037

Telah disetujui 26 Desember 2018

Dosen Pembimbing



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui :

Eko Supriyanto, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 19751109 199903 1 003



LEMBAR PENGESAHAN
IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS ISLAM PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG
PALANGKARAYA




SKRIPSI

Oleh
ADIED NAJIYURRAHMAN
 NIM : 14540037

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
 Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
 Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
 Pada 6 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|--|
| <p>1. Ketua
 <u>Nihayatu Aslamatis S, SE., MM</u>
 NIDT. 19801109 20160801 2 053</p> | <p>()</p> |
| <p>2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
 <u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
 NIP. 19750906 200604 1 001</p> | <p>()</p> |
| <p>3. Penguji Utama
 <u>Yayuk Sri Rahayu, SE., MM</u>
 NIP. 19770826 200801 2 011</p> | <p>()</p> |

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah (S1),



Elmi Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
 NIP. 19781109 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adied Najiyurrahman
NIM : 14540037
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah S1

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BERBASIS ISLAM PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALANGKARAYA

adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 6 Desember 2018

Hormat saya,


METERAI
TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH
516173971

Adied Najiyurrahman

NIM:14540037

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini merupakan sebagian kecil dari apa yang bisa ku persembahkan untuk kedua orang tuaku, juga kakak dan adek ku, ini tentu tidak dapat membalas semua kebaikan, semua pengorbanan yang mereka berikan kepadaku, terimakasih untuk semua yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan hingga sampai tahap terakhir ini. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi pembaca

MOTTO

Khoiru jalisin fizza mani kitabun
“sebaik baik teman duduk adalah buku”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membingbing kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang berderang seperti sekarang ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dan moral dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Dr. Siswanto, S.E., M,Si selaku dosen pembimbing skripsi yang tanpa lelah dan selalu memberikan pengarahan, saran dan semangat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dengan sabar hingga di akhir *study* ini
6. Untuk kedua orangtua ku, yang selalu menjadi panutan ku dalam menuntut ilmu yang lebih luas lagi, yang mendidik ku penuh dengan kesabaran dan keikhlasan, yang mengajarkan ku secara tersirat arti akan sebuah kehidupan. Terima kasih Ibu dan Bapak

7. Terimakasih kepada mba Iza dan kak Indra yang merupakan kedua kakak ku yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini, baik dalam segi finansial maupun non finansial
8. Terimakasih kepada teman teman jurusan s1 perbankan syariah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menemani perjalanan perkuliahan dari awal hingga akhir semester ini.
9. Terimakasih kepada Dela Ayu Prastiti yang selalu memotivasi dan memberikan semangat dalam keseharian mengerjakan tugas akhir ini.
10. Terimakasih kepada teman teman dudukku, M. Nauvaldi, M.khoirul Mukminin, Elsha robbly, Dimas Khoirul, Deddy Kusuma wardhani, M. Ramadhan, Mardas milzam, Angga Sukma, M. Zakiyuddin, Misbahul hamzah, Aswien adi, Bisma yudha, Fahmi Saviar, yang selalu membantu dan memberikan semangat juang sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
11. Terimakasih kepada sangkil coffe yang selalu memfasilitasi wifi gratis yang kecepatannya sangat memadai sehingga tugas akhir ini bisa terselesaikan

Malang, 23 November 2018

Adied Najiyurrahman

NIM: 14540037

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Manajemen Sumber daya manusia.....	14
2.2.2 Rekrutmen	19
2.2.3 Seleksi	28
2.3 Kerangka Berfikir	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Subyek Penelitian.....	33
3.4 Data dan Jenis Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Analisis Data	37
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	39
4.1 Paparan Data.....	39
4.1.1 Situs penelitian	39
4.1.1.1 Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri.....	39
4.1.1.2 Profil PT. Bank Syariah Mandiri.....	41
4.1.1.3 Visi Misi Perusahaan.....	42
4.1.1.4 Struktur Organisasi	46
4.1.2 Pembahasan Hasil Wawancara	47
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	11
Tabel 4.1 Tabel Triangulasi data.....	53



ABSTRAK

Najiyurrahman, Adied. 2018. SKRIPSI. Judul: “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (Studi pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya)”

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si.

Kata Kunci : Manajemen sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi

Rekrutmen menurut Islam merupakan proses untuk menemukan kandidat potensial dalam sebuah organisasi, Islam memasukkan beberapa nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen termasuk amanah, tanggung jawab, salah dan adil dalam proses prekrutan. Sedangkan seleksi menurut Islam merupakan suatu asas yang pokok, dimana hal ini telah dicerminkan dari sikap rasulullah ketika mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Penelitian terkait ini dibahas karena rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam proses manajemen sumber daya manusia, dimana jika dalam tahap awal ini ada suatu hal yang tidak sesuai akan menimbulkan suatu masalah dikemudian harinya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam pada Bank Syariah Mandiri cabang palangkaraya dimana Bank Syariah Mandiri dapat memperoleh penghargaan yaitu dengan asset terbesar diantara bank syariah lainnya. Hal ini tentu berasal dari bagaimana karyawan berkualitas yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri sehingga prestasi tersebut dapat tercapai.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan, yaitu dengan wawancara kemudian juga dengan data data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, seperti dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini yaitu Bank Syariah Mandiri menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam dengan pengadaan tes baca Al-Qur’an dan juga tes tulis yang di dalamnya terdapat pengetahuan terkait agama Islam, selain itu Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan ETHIC yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

ABSTRACT

Najiyurrahman, Adied. 2018. THESIS. Title: “Implementation of Islamic Based Employee Recruitment and Selection (Study at Bank Syariah Mandiri Palangkaraya Branch)”

Advisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si.

Keywords : Management of human resource, Recruitment, Selection

Recruitment according to Islam is a process of finding potential candidates for job openings in an organization, Islam incorporates several Islamic values in the recruitment process including trust, responsibility, wrong and fair in the process of recruitment. While selection according to Islam is a basic principle, where this has been reflected in the attitude of the apostle when lifting Muadz bin Jabal as a judicial official. This related research is discussed because recruitment and selection are the initial stages in the process of human resource management, where if at this initial stage there is something inappropriate that will cause a problem in the future. The purpose of this study is to find out how the application of Islamic-based recruitment and selection in the Bank Syariah Mandiri branch of Palangkaraya where Bank Syariah Mandiri can get an award that is with the largest assets among other Sharih banks. This certainly comes from how quality employees are owned by Bank Syariah Mandiri so that these achievements can be achieved.

This research is a research with a qualitative approach, where this study obtains data by conducting a field observation process, namely by later interviews with data data obtained from the Bank Syariah Mandiri branch of Palangkaraya, such as documentation.

The results of this study are that Bank Syariah Mandiri implements Islamic-based recruitment and selection by providing a reading test of the Qur'an and also written tests in which there is knowledge related to Islam, besides Bank Syariah Mandiri, the Palangkaraya branch also sees in terms of employee behavior, then honesty and trust that is in accordance with ETHIC owned by Bank Syariah Mandiri, the Palangkaraya branch.

مستخلص البحث

ناجيوالرحمن، أديد. 2018. البحث الجامعي. العنوان: " تنفيذ التوظيف واختيار الموظفين على أساس إسلامي (دراسة في بنك شريعة مانديري بالانجكارايا)"

المشرف : الدكتور سيسوانطو. SE., M.Si.

الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، التوظيف، اختيار الموظفين

إن التوظيف في الإسلام هو عملية إيجاد مرشحين محتملين للوظائف في منظمة، الإسلام يضم العديد من القيم الإسلامية في عملية التوظيف بما في ذلك الثقة والمسؤولية والخطأ والعدل في عملية التوظيف. في حين أن الاختيار في الإسلام هو مبدأ أساسي، حيث انعكس هذا في موقف الرسول عند رفع معاذ بن جبل كمسؤول قضائي. يناقش هذا البحث ذو الصلة لأن التوظيف والاختيار هما المراحل الأولية في عملية إدارة الموارد البشرية، حيث إذا كان هناك شيء غير مناسب في هذه المرحلة الأولية من شأنه أن يسبب مشكلة في المستقبل. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة كيفية تطبيق التوظيف والاختيار الإسلامي في فرع بنك شروع مانديري في بالانجكارايا حيث يمكن للبنك الشريعة مانديري الحصول على جائزة مع أكبر الأصول بين البنوك الشرعية الأخرى. وهذا بالتأكيد يأتي من مدى امتلاك بنك الجودة للمصارف من نوعية الموظفين بحيث يمكن تحقيق هذه الإنجازات.

هذا البحث عبارة عن بحث بنهج نوعي، حيث تحصل هذه الدراسة على بيانات من خلال إجراء عملية مراقبة ميدانية، أي عن طريق إجراء مقابلات لاحقة مع بيانات البيانات التي تم الحصول عليها من فرع البنك الشرقي للمنديري في بالانجكارايا ، مثل الوثائق.

نتائج هذه الدراسة هي أن بنك شريعة مانديري ينفذ التوظيف والاختيار القائم على أساس إسلامي من خلال تقديم اختبار قراءة للقرآن، وكذلك اختبارات كتابية تتضمن معرفة مرتبطة بالإسلام، إلى جانب بنك شريعة مانديري، يرى فرع بنك شريعة مانديري بالانجكارايا أيضًا من حيث سلوك الموظف، ثم الأمانة والثقة التي تتوافق مع الأخلاق التي يملكها البنك بنك شريعة مانديري فرع بالانجكارايا.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor usaha termasuk perbankan syariah untuk lebih maju dan berkembang. Pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari yang namanya kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena hal tersebut sangatlah penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan tersebut. Meskipun lapangan pekerjaan selalu tersedia, akan tetapi belum cukup untuk menampung banyaknya pencari pekerjaan. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai skill yang handal yang bisa menjadi suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan tersebut yang dapat memberikan manfaat di zaman ini.

Kegiatan utama dari manajemen SDM diperbankan syariah yaitu pengadaan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan ini berupa beberapa kegiatan seperti program penarikan, seleksi, dan juga penempatan tenaga kerja. Ada banyak problematika yang dihadapi oleh perbankan syariah saat ini, salah satunya adalah problematika dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM). Banyak bank syariah yang masih menggunakan SDM yang belum memiliki basic keislaman yang sebenarnya dibutuhkan oleh bank syariah, sehingga menyebabkan sistem pada bank syariah tersebut belum berjalan secara maksimal. Munculnya bank-bank syariah baru dengan macam-macam model akadnya dan tidak

dibarengi dengan SDM yang mumpuni di bidangnya. Kemudian apa yang harus dilakukan bank syariah untuk mencapai targetnya?

Menurut direktur utama Bank Syariah Mandiri mengatakan, rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah pertahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi artau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1500 orang (Depok Post, 2017).

Selain dari pada itu persoalan SDM bank syariah harus diimbangi dengan pengetahuan calon pegawai tentang ekonomi islam, hal itu semua bisa dideteksi pada saat proses rekrutmen dan seleksi awal karyawan sebelum masuk kedalam industri perbankan syariah. Rekrutmen yang dimaksud disini merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri (Umar, 2003:164).

Jika proses rekrutmen telah berjalan, proses yang selanjutnya adalah proses seleksi, perbedaan antara proses seleksi dan proses rekrutmen adalah dimana proses rekrutmen memberikan informasi lowongan pekerjaan lewat media masa maupun media sosial, kemudian jika surat-surat lamaran sudah terkumpul maka dilakukan pemilihan, dilihat dari segi kelengkapan administrasinya, sedangkan proses seleksi dilakukan dengan cara wawancara atau tes sesuai dari kebijakan perusahaan atau bank yang bersangkutan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang saling berhubungan, karena kegiatan ini adalah langkah awal dalam pemilihan karyawan yang berkualitas bagi suatu perusahaan. Jika dalam proses ini terdapat kesalahan ataupun kekurangan, tentu akan berimbas pada operasional perusahaan atau bank tersebut, maka dari itu proses rekrutmen dan juga seleksi harus diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan.

Seiring dengan perkembangan bank syariah di Indonesia, SDM yang harus dimiliki oleh bank syariah juga tentu harus memadai, akan tetapi permasalahan perbankan syariah saat ini masih banyak yang belum memiliki pengetahuan terkait ekonomi Islam, dan juga masih kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana masih banyak pendidikan yang berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam yang akhirnya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya perbankan syariah terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian (Halimah, 2016).

Dalam prespektif Islam, segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tepat, dan tertib. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada aqidah Islam yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadist (Widjajakusuma, 2002:25).

Islam sangat menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Begitu pula dengan perusahaan, perusahaan pastinya ingin memiliki

karyawan atau SDM yang memiliki kemampuan, pengalaman yang berkompeten. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang sangat tinggi dan dapat dipercaya (amanah).

Penelitian yang dilakukan oleh Razimi (2017) mengemukakan rekrutmen menurut Islam adalah proses untuk menemukan kandidat potensial untuk lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Islam memasukkan beberapa nilai keislaman dalam proses rekrutmen termasuk kepercayaan dan tanggung jawab. Islam telah memerintahkan atasan untuk bertanggung jawab, saleh dan adil saat merekrut calon. nilai ini akan memastikan bahwa proses rekrutmen telah dilakukan secara adil untuk semua kandidat calon karyawan. Hal ini telah disebutkan dalam ayat Al-Qur'an surah an-Nisa' yang berbunyi :

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

إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

“Sesungguhnya Allah telah memerintahkan kamu sekalian untuk menyampaikan amanat kepada yg 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 maha mendengar lagi maha melihat” (QS. An-Nisa:58).

Seleksi dalam kajian Islam adalah sesuatu yang asas (pokok). Hal ini setidaknya dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman (Sinn, 2006:109). Rasulullah bertanya kepada Muadz, *“Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum ?”*, Muadz menjawab, *“Dengan sunnah Rasulullah (Hadist)”*, Rasulullah bertanya lagi, *“Jika engkau tetap tidak menemukannya?”*, Muadz menjawab, *“aku akan*

berijtihad dengan pendapatku,” Rasulullah bersabda, “Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasulnya

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتُمُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS. Al-Qashas: 26).

Dalam ayat tersebut terdapat dua point dalam memilih seorang pegawai, yang pertama adalah memiliki kekuatan, kekuatan yang dimaksud meliputi kekuatan aqidah, kekuatan pikiran (cerdas), wawasan jauh kedepan, kekuatan hati nurani, dan profesionalitas kerjanya. Point yang kedua yaitu memiliki amanah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana unsur amanah ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang amanah, ini akan memberikan keamanan dan rasa percaya terhadap kerja karyawan.

Selain dari beberapa teori diatas, Fahmi (2014:91-93) mengemukakan teori dari Ibnu Taimiyah terkait bagaimana Rasulullah mengangkat seseorang untuk bekerja dengannya, diantaranya yang pertama mengangkat individu yang aslah (paling layak dan sesuai). Menurut riwayat, pada saat Rasulullah SAW. Menaklukkan kota Makkah dan menerima kunci Ka’bah dari Bani Syaibah, kunci tersebut hendak diminta oleh Abbas bin Abdul Muttalib agar dia memegang dua tugas sekaligus, yaitu memberi minum jemaah haji (*siqiyah*) serta menjadi pelayan ka’bah (*rifadah*). Kemudian, turunlah surat an-Nisa’:58-59 yang

memberitahukan agar Rasulullah saw. tetap mempercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin (*ulil amri*) untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Rasulullah saw. bersabda: “Barang siapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya” (HR. Baihaqi). Kemudian yang kedua memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada. Dan yang terakhir adalah memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah. orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit. Suatu ketika Umar bin Khattab ra. berdoa, “*Ya Allah Ta’ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuat dosa, dan ketidakberdayaan (kelemahan) orang yang dapat dipercaya.*”

Terdapat beberapa penelitian yang mengupas tentang proses rekrutmen di lembaga keuangan syariah. Menurut Purwati (2015) dalam penelitiannya di BMT Muamalat Limpung telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yaitu memberikan persyaratan khusus kepada calon karyawan antara lain wajib beragama islam, berbusana muslimah bagi perempuan, memiliki kompetensi batiniyah. Namun disisi lain, mereka yang memiliki

kemampuan akademik dikesampingkan sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kompetensi batiniyah dengan akademik dalam proses rekrutmennya. Selain itu masih ada sikap nepotisme dalam proses rekrutmen yang dilakukan.

Kontras dengan hal tersebut, ditemukan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dionata (2016) dalam penelitiannya tentang menyebutkan bahwa didalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia belum memenuhi prinsip-prinsip keislaman, karena Bank Muamalat Indonesia hanya menitikberatkan pada kompetensi secara general dan kurang mengutamakan prinsip-prinsip kebatiniyahan yang sesuai dengan syariah.

Oleh karena itu, lebih lanjut peneliti menemukan celah penelitian untuk meninjau atau mengkaji ulang tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di lembaga keuangan syariah yang mengutamakan kompetensi umum dan kompetensi keislaman secara seimbang, sehingga diharapkan kedepannya lembaga keuangan syariah akan lebih profesional dan berkualitas. Dalam hal ini peneliti menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai objek penelitian, hal ini dilakukan karena menurut berita, Bank syariah Mandiri memiliki asset yang terbesar dari bank-bank syariah lainnya (Kompas, 2016), kemudian dari hasil wawancara dengan mas Fuad selaku karyawan BSM cabang Palangkaraya bagian *Human Resource Development* (HRD), beliau beranggapan bahwa pencapaian prestasi perolehan *asset* terbesar dari bank-bank syariah lainnya tentu ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Setelah mengamati masalah-masalah yang ada diatas serta berdasarkan berbagai pertimbangan maka penulis

mengambil judul *“Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya”*.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam pada BSM Cabang Palangkaraya
2. Bagaimana kendala dan solusi Bank syariah Mandiri Palangkaraya dalam penerapan Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti mengambil tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu

1. Mengetahui implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam pada BSM cabang Palangkaraya
2. Mengetahui kendala dan solusi Bank syariah Mandiri Palangkaraya dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Akademik

- a) Untuk menambah pengalaman dan wawasan penulis dalam melihat suatu masalah sesuai dengan apa yang telah dipelajari selama perkuliahan
- b) Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bagian rekrutmen karyawan.

1.4.2 Praktis

- a) Semoga kedepannya penelitian ini dapat meningkatkan kinerja dan kualitas dalam proses rekrutmen karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri
- b) Dapat dijadikan sebagai rujukan ataupun refrensi bagi mahasiswa peneliti selanjutnya.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian dibawah ini memiliki tujuan dan hasil yang beragam terkait dengan rekrutmen karyawan pada lembaga keuangan syariah. Menurut Purwati (2015) dalam penelitiannya di BMT Muamalat Limpung telah melakukan proses rekrutmen sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yaitu memberikan persyaratan khusus kepada calon karyawan antara lain wajib beragama islam, berbusana muslimah bagi perempuan, memiliki kompetensi batiniyah. Namun disisi lain, kompetensi batiniyah ini kurang kompeten karena calon karyawan yang mempunyai keahlian akademik kurang mendapatkan tempat. Dalam perekrutannya masih menggunakan metode tertutup dan kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga cenderung mengarah ke unsur nepotisme.

Kemudian dalam penelitian Dionata (2016) dalam penelitiannya tentang strategi rekrutmen karyawan studi kasus baank Muamalat Indonesia menyebutkan bahwa didalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia belum memenuhi prinsip-prinsip kesyariahan. Selanjutnya ada Kasanah (2014) yang memilih objek pada BPRS, menurut hasil dari penelitiannya Bahwa di BPRS Artha Amanah Ummat dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral, ketaatan terhadap prinsip syariah, kompetensi syariah dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut.

Selanjutnya ada Wahyuningrum (2015) dalam penelitiannya pada BSM cabang Semarang yang memiliki hasil bahwa proses seleksi karyawan pada

Bank Syariah mandiri Cabang Semarang hampir sama dengan proses seleksi perusahaan lain. Proses seleksi terdiri dari beberapa tahap yaitu Tahap I Tes Tertulis, Tahap II adalah wawancara, Tahap III adalah Tes Psikologi dan Tahap terakhir adalah *Medical Check Up*. Pada Tahapan tersebut masing-masing menggunakan sistem gugur. Artinya jika pelamar tidak lolos pada tahap pertama maka tidak dapat mengikuti ke tahap selanjutnya. Pada Bank Syariah Mandiri, pelamar yang terpilih akan mendapat pelatihan dari Kantor Cabang Semarang dan juga di kantor pusat Jakarta, agar dapat mengetahui cara kerja Bank Syariah Mandiri. Kemudian setelah pelatihan calon karyawan tersebut akan dikontrak selama 1 tahun yang kemudian akan ada pengangkatan pegawai dengan mengikuti tes pegawai tetap yang diadakan oleh Kantor Pusat Bank Syariah Mandiri.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Uswatun Khasanah, 2014, Analisa Proses Rekrutmen Karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat	Untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran	Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan data sekunder dan juga primer	dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral, ketaatan terhadap prinsip syariah, kompetensi syariah dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut.
2	Fathurrahman, 2017, Analisa Proses Rekrutmen Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo	Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan	Jenis penelitian kualitatif, menggunakan sumber data	Ada empat tahap dalam proses rekrutmen pada Bank Syariah Mandiri, yang

	Brayan Medan	pada Bank Syariah Mandiri cabang Pulo Brayan	primer dan sekunder	pertama seleksi administrasi, kemudian yang kedua tes kemampuan umum, yang ketiga tes psikologi dan yg terakhir tes wawancara
3	Farida Wahyuningrum, 2015, Analisis Perekrutan Karyawan dan Seleksi pada PT BSM KC Semarang	Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan BSM KC Semarang	Kualitatif deskriptif, metode wawancara dan dokumentasi	proses seleksi karyawan pada Bank Syariah mandiri Cabang Semarang hampir sama dengan proses seleksi perusahaan lain.
4	Kevin Dionata, 2016, Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)	Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada BMI	Kualitatif deskriptif, metode observasi, wawancara, dokumentasi	didalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia belum memenuhi prinsip-prinsip kesyariahan.
5	Muhammad Mustaqim, 2016, jurnal tentang Prinsip Syariah dalam manajemen SDM studi kasus UMKM Kudus	Untuk mengetahui prinsip syariah dalam MSDM di UMKM kudus	Kualitatif, observasi, wawancara, dokumentasi	Penanaman prinsip syariah dala MSDM pada UMKM kudus sudah baik, meskipun masih ada bebrapa permasalahan terkait pengembangan SDM
6	Wiwin Purwati, 2015, Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung	Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat Limpung	Kualitatif deskriptif, metode observasi dan wawancara serta dokumentasi	Masih terdapat unsur nepotisme dalam proses perekrutan karyawan, terlalu condong ke syariah sehingga melupakan potensi akademik

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai saran-saran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Gomes, 2003:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Arifin dan Fauzi, 2007:8).

Sedangkan menurut Umar (1998) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian yang mereka inginkan untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi kebutuhan.

2.2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas penting dalam proses mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya semaksimal mungkin sehingga nanti berakhir pada sumber daya manusia yang berkualitas dan memuaskan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kegiatan dari manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai macam proses, diantaranya adalah seperti penerimaan pegawai, penempatan pegawai, kompensasi kerja, pengembangan mutu karyawan serta pemberhentian karyawan

dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah :

1. Perencanaan

Pengertian dari perencanaan disini adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, yaitu dengan menetapkan program kepegawaian sesuai fungsi-fungsi yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

2. Pengorganisasian

Yang dimaksud dari pengorganisasian disini adalah kegiatan mengorganisir semua karyawan melalui menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengertian pengarahan disini adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bersedia bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pada umumnya pengarahannya akan dilakukan oleh atasan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan benar.

4. Pengendalian

Yang dimaksud dengan pengendalian dalam hal ini adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya jika ditengah perjalanan ternyata terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka harus diadakan tindakan korektif atau perbaikan serta penyempurnaan rencana tersebut. Kehadiran karyawan, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan adalah hal-hal yang harus dikendalikan oleh perusahaan.

5. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses seleksi dan penarikan, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen yang menghasilkan karyawan yang sesuai akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pegembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (*training*) yang diberikan sesuai kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Pengertian kompensasi dalam hal ini adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik itu berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa diberikan kepada perusahaan. Secara prinsip, yang namanya kompensasi harus bersifat adil dan layak, yaitu adil karena sesuai dengan prestasi kerjanya serta layak karena dapat memenuhi

kebutuhan primernya yang berpedoman pada sekurang kurangnya sama dengan batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengertian pengintegrasian adalah aktivitas untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi, sinergis dan saling menguntungkan. Saling menguntungkan dalam hal ini adalah bagi perusahaan tentu saja kaitannya dengan perolehan laba yang optimal dan bagi karyawan dapat memperoleh imbal jasa yang bisa memenuhi kebutuhannya. Oleh karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang, aktivitas pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun tiba. Aktivitas ini dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan program kesejahteraan karyawan.

10. Kedisiplinan

Untuk mencapai tujuan maksimal kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi oleh berbagai sebab, seperti keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain-lain (Arifin dan Fauzi, 2007:9).

2.2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang meliputi hal-hal berikut ini:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Melakukan rekrutmen karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemutusan hubungan kerja.
4. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji atau kompensasi terhadap pegawai.
7. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan.

9. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan (Arifin dan Fauzi, 2007:8).

2.2.2 Rekrutmen

2.2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri (Umar, 2003:164).

Menurut Jusmaliani (2011) Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDM yang melamar, kedua jenis SDM yang melamar, dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.

Menurut Rivai (2014) rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai pada saat pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para

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

2.2.2.2 Tujuan rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dan akhirnya akan mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama (Rivai, 2014:152).

2.2.2.3 Prinsip-prinsip Rekrutmen

Menurut Rivai (2014) prinsip-prinsip dalam rekrutmen ada 6 poin, diantaranya adalah :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai perlu dibuat analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut memerlukan estimasi kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
5. Fleksinilitas/*fleksibility*
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

2.2.2.4 Metode Rekrutmen Karyawan

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen karyawan baru adalah metode tertutup dan terbuka.

a) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran

banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapat karyawan yang *qualified* lebih besar. Adapun kelebihan dari sistem ini adalah mendapatkan banyak calon karyawan, namun kelemahannya adalah memakan banyak waktu.

b) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik sulit (Hariandja, 2002:109).

2.2.2.5 Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan/pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal) organisasi/perusahaan. Dengan kata lain kebijaksanaan rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja.

1. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya sangat berpengaruh pada kebijaksanaan rekrutmen. Pengaruhnya kerap kali langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi

keampilan/keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Disamping itu pasar tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya, karena organisasi/perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karir para karyawan (Nawawi, 2011:175-178).

Kelemahan dari rekrutmen internal ini dinamakan *ripple effect* dimana ketika tenaga kerja yang menempati jabatan yang baru akan menyebabkan tenaga kerja yang digantikannya mengalami efek psikologis yang dapat dikatakan mungkin tidak nyaman. Akibatnya, produktivitas dari tenaga kerja yang baru maupun yang lama belum tentu akan meningkat terkait dengan efek ini. Kecuali jabatan yang ditempati oleh tenaga kerja internal tersebut adalah jabatan yang baru sehingga tidak ada tenaga kerja yang lama yang digantikan, misalnya pada saat dilakukan pembukaan cabang baru atau departemen baru dalam perusahaan/organisasi, maka *ripple effect* ini barangkali dapat dihindarkan (Tisnawati dan Saefullah, 2005:202).

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi/perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Disamping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna

melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Nawawi, 2011:175-178).

Kelebihan dari rekrutmen eksternal ini adalah bahwa perusahaan mungkin memiliki peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik dari apa yang dimiliki saat ini, atau memperoleh tenaga kerja yang akan membawa semangat baru yang berdampak positif. Keterbatasan dari rekrutmen eksternal ini adalah dalam hal adaptasi tenaga kerja tersebut dengan lingkungan internal perusahaan/organisasi. Dikarenakan tenaga kerja yang direkrut adalah tenaga kerja baru atau dari luar, maka perlu waktu bagi tenaga kerja tersebut maupun bagi perusahaan untuk melakukan adaptasi mengenai pekerjaan dan jabatan yang akan ditempati maupun keterkaitannya dengan misi perusahaan secara keseluruhan (Tisnawati dan Saefullah, 2005:202).

Dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian dalam prinsip rekrutmen berbasis Islam, sehingga akan lebih spesifik lagi kedepannya bagaimana kriteria calon karyawan yang akan direkrut oleh sebuah perusahaan dalam pandangan Islam.

2.2.3 Rekrutmen Berbasis Islam

Razimi (2017) mengemukakan rekrutmen menurut Islam adalah proses untuk menemukan kandidat potensial untuk lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Islam memasukkan beberapa nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen termasuk rekrutmen dan tanggung jawab. Islam telah memerintahkan atasan atau manajer untuk bertanggung jawab, saleh dan adil dalam proses

perekrutan. Nilai ini akan memastikan bahwa proses rekrutmen telah dilakukan secara jujur dan adil untuk semua kandidat karyawan.

Islam memerintahkan kita untuk berlaku adil dan jujur kepada setiap muslim (Hakim, 2012:197). Pengelolaan sumber daya insani adalah tanggung jawab manajer, sehingga dalam proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah menanamkan sikap adil di dalam dirinya (Jusmaliani, 2011:16).

Hasyim (2009) mengemukakan bahwa manajer seharusnya mengambil atau memilih pelamar yang religius. Seperti sholat, zakat, dan juga poin poin keislaman lainnya. Semua proses rekrutmen dilakukan secara adil dan juga terbuka kepada seluruh pelamar. Seorang pekerja muslim diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya disamping itu juga senantiasa taat kepada Allah.

Setelah penjelasan panjang terkait dengan rekrutmen, penulis hanya akan memfokuskan penelitian dalam lingkup prinsip rekrutmen berbasis Islam, banyak para tokoh-tokoh yang telah mengemukakan bagaimana kriteria calon karyawan yang sesuai dengan syariat Islam.

Menurut Rivai (2014) dalam Islam prinsip rekrutmen berbasis Islam bertujuan untuk mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kompetensi yang dibutuhkan, dan juga bagi perekrut harus bersikap adil dan jujur, sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-nisa':58-59

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

﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ ٥٨ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي

شَيْءٍ ۖ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

“sesungguhnya Allah ta’ala menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat. Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu sekalian kepada Allah, taatlah kepada Rasul dan ulil amri dan dari golonganmu. Kemudian jika kamu berselisih dalam suatu masalah, kembalikanlah ia kepada Allah dan Rasul, jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”(al-Qur’an surat an-Nisa’:58-59).

Fahmi (2014) mengemukakan teori Ibnu Taimiyah terkait metode yang digunakan Rasulullah ketika memilih dan mengangkat para pembantu yang mengelola pemerintahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengangkat individu yang aslah (paling layak dan sesuai). Menurut riwayat, pada saat Rasulullah SAW. Menaklukkan kota Mekkah dan menerima kunci Ka’bah dari Bani Syaibah, kunci tersebut hendak diminta oleh Abbas bin Abdul Muttalib agar dia memegang dua tugas sekaligus, yaitu memberi minum jemaah haji (*siqiyah*) serta menjadi pelayan ka’bah (*rifadah*). Kemudian, turunlah surat an-Nisa’:58-59 yang memberitahukan agar Rasulullah saw. tetap mempercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah. Kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin (*ulil amri*) untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan

efisien. Rasulullah saw. bersabda: “Barang siapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Baihaqi)

- 2) Memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada.

Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah. orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit. Suatu ketika Umar bin Khattab ra. berdoa, “*Ya Allah Ta’ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuat dosa, dan ketidakberdayaan (kelemahan) orang yang dapat dipercaya.*”

2.2.3 Seleksi

2.2.3.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian di pilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan inilah yang dinamakan seleksi. (Rivai, 2008:170)

Menurut Hasibuan (2002) seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan calon karyawan atau pelamar yang diterima atau tidak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sunyoto (2008) proses seleksi merupakan usaha menjanging dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Teori lain menurut Mathis dan Jackson (2006), seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Dari beberapa pendapat dari pengertian seleksi, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan pencarian calon karyawan yang memiliki kualifikasi atau kualitas yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk membantu dalam mewujudkan cita-cita suatu perusahaan.

2.2.3.2 Teknik-teknik Seleksi

Teknik-teknik dalam seleksi diantaranya adalah (Anwar, 2004:35) :

a. Tes pengetahuan Akademik

Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.

b. Tes Psikologis

Tes psikologis dilakukan oleh ahli psikologi. Tes ini bertujuan untuk mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai diantaranya adalah tes bakat, tes kecenderungan untuk berprestasi, tes minat bidang pekerjaan, dan tes kepribadian.

c. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Wawancara dalam seleksi merupakan salah satu teknik seleksi yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

2.2.4 Seleksi Berbasis Islam

Seleksi dalam kajian Islam adalah sesuatu yang asas (pokok). Hal ini setidaknya dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman (Sinn, 2006:109). Rasulullah bertanya kepada Muadz, *“Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum ?”*, Muadz menjawab, *“Dengan sunnah Rasulullah (Hadist)”*, Rasulullah bertanya lagi, *“Jika engkau tetap tidak menemukannya?”*, Muadz menjawab, *“aku akan berijtihad dengan pendapatku,”* Rasulullah bersabda, *“Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasulnya*

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”(QS. Al-Qashas: 26).

Dalam ayat tersebut terdapat dua point dalam memilih seorang pegawai, yang pertama adalah memiliki kekuatan, kekuatan yang dimaksud meliputi kekuatan aqidah, kekuatan pikiran (cerdas), wawasan jauh kedepan, kekuatan hati nurani, dan profesionalitas kerjanya. Point yang kedua yaitu memiliki amanah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana unsur amanah ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang amanah, ini akan memberikan keamanan dan rasa percaya terhadap kerja karyawan.

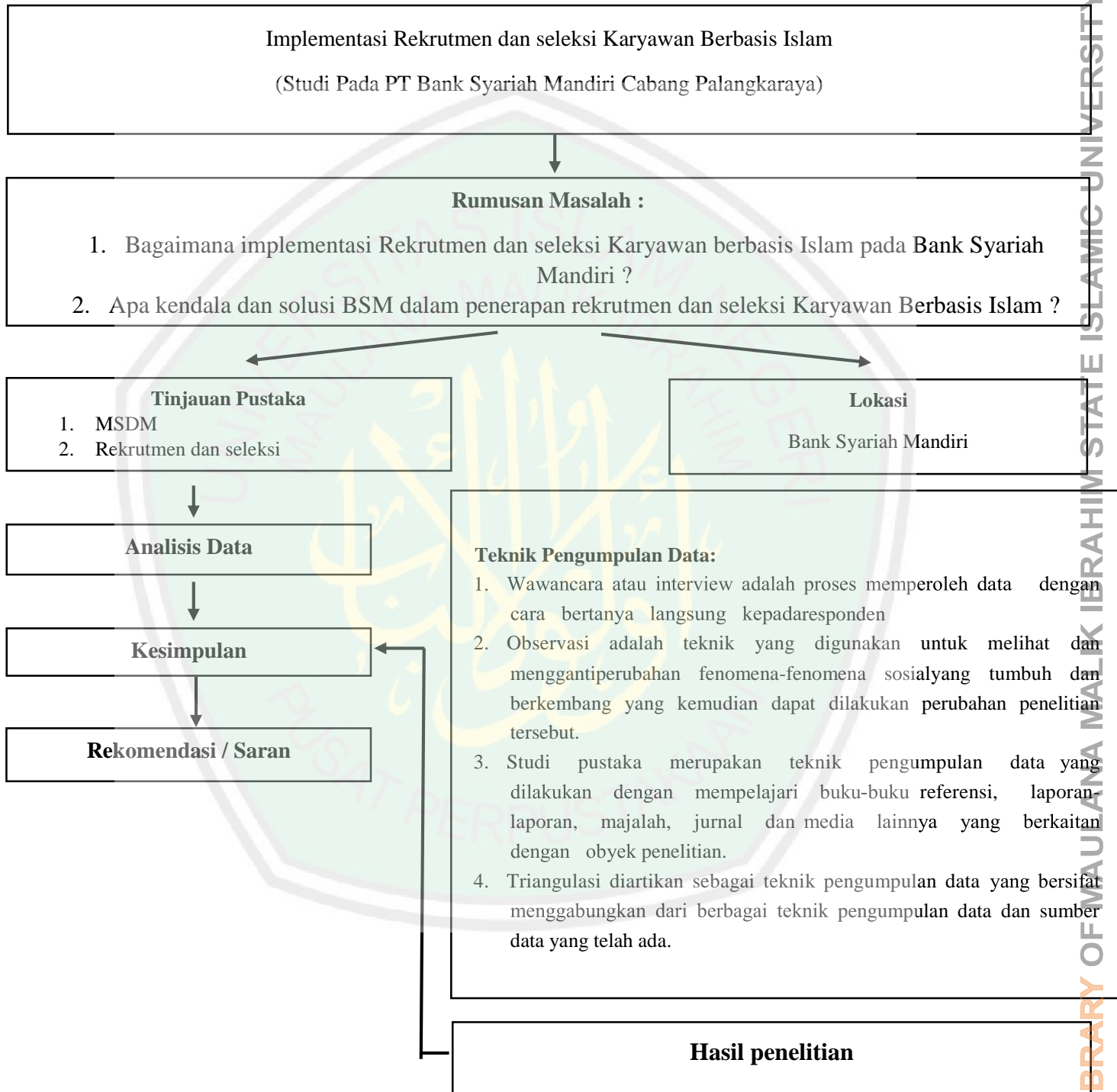
Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktina, perbedaan antara seleksi manajemen barat dengan manajemen berbasis Islam, yaitu dimana serangkaian tes yang dijalankan pada seleksi berbasis Islam tidak hanya untuk mengetahui kemampuan/kompetensi kandidat tetapi juga untuk mengetahui kepribadian/perilaku Islam (pengalaman Islam dalam kehidupan kandidat) sehingga diperoleh sikap yang amanah

2.3 Kerangka berfikir

Kerangka berfikir merupakan langkah langkah yang dilakukan oleh penulis sehingga penelitian dapat berjalan, penelitian ini berjudul implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis islam studi pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, kemudian terdapat dua fokus penelitian yang pertama bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam pada suatu bank, kemudian yang kedua apasaja kendala dan solusi yang diberikan. Kemudian untuk tinjauan pustaka yang dipakai peneliti adalah teori terkait manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada rekrutmen dan seleksi berbasis keislaman, lokasi penelitian ini yaitu pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan gambaran kerangka berfikir untuk penelitian ini :

Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kualitatif (*qualitative research*) dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Denzin dan Lincoln, 2009). Penelitian kualitatif adalah bidang antar disiplin, dan kontra disiplin. Selain dari pada itu, penelitian kualitatif juga menekankan sifat realita yang terbangun secara sosial, berhubungan erat antara peneliti dan objek yang diteliti, juga terdapat tekanan situasi yang nantinya akan membentuk penyelidikan. Penelitian kualitatif mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang menyoroti cara munculnya pengalaman sosial sekaligus perolehan maknanya (Denzin dan Lincoln, 2009:6).

Penelitian kualitatif ini menggunakan metode studi kasus. Yin (2002) mengemukakan pendapat bahwasanya studi kasus merupakan suatu metode penelitian ilmu-ilmu sosial. Secara umum, studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pernyataan suatu penelitian berkenaan dengan *how* dan *why*, bila peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki, dan bilamana fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) didalam konteks kehidupan nyata.

Setelah itu kemudian penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data terkait dengan proses penerapan rekrutmen pada Bank Syariah Mandiri

cabang Palangkaraya, dan juga pengumpulan teori-teori terkait dengan rekrutmen karyawan dari kutipan buku, artikel, maupun situs internet.

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya yang bertempat di Jalan A. Yani No. 75 Palangkaraya, pemilihan Bank Syariah Mandiri dikarenakan yang pertama, adalah Bank Syariah Mandiri merupakan Bank Syariah milik Indonesia pertama di Indonesia, yang kedua, Bank Syariah Mandiri mampu memimpin pangsa pasar di Indonesia dengan *market share* untuk asset sebesar 22,11%, DPK 25,04% dan tabungan 32,58% per desember 2016 (Kompas, 2016), menurut salah satu pegawai BSM cabang Palangkaraya, prestasi ini dapat diraih karena faktor SDM yang berkualitas.

3.3 Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan observasi dan wawancara dengan orang-orang yang ada di perusahaan yang dianggap tahu tentang situasi sosial tersebut. Pemilihan subyektif kepada orang yang akan diwawancarai dilakukan dengan cara *purposive*, kemudian dalam penelitian kualitatif teknik yang sering digunakan adalah *purposive sampling* dan juga *snowball sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, sedangkan *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada saat awalnya memiliki jumlah yang sedikit kemudian lama kelamaan akan menjadi besar.

Penentuan informan didapat sesuai kesamaan antara bidang tempat karyawan kerja dengan judul dari skripsi ini, yaitu bapak Fuad M Nugroho,

karena beliau merupakan senior dibidang SDI Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, kemudian selanjutnya ada ibu Fatimah dimana beliau merupakan anggota bagian SDI, setelah itu ada Ibu Tri Ayu anatisah yang dulu pernah menduduki bagian SDI, kemudian ada salah satu karyawan bagian teller dimana dulu pernah melakukan tahap seleksi, dan yang terakhir ada ketua BSM cabang Palangkaraya.

3.4 Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan darimana data diperoleh (Arikunto, 2006:129), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpulan data dari objek riset atau penelitiannya (Sumarsono, 2004:69). Data primer yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri yang menangani bidang rekrutmen karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tambahan yang digunakan penulis dalam proses penelitian. Data-data tersebut dapat berupa beberapa dokumen, jurnal, dan buku-buku terkait dengan rekrutmen karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

A. Observasi

Metode observasi merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan ketika peneliti datang langsung ke Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya.

B. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2004:186). Pedoman wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah bentuk wawancara *structured*. Dalam hal ini peneliti menanyakan sejumlah pertanyaan terstruktur dan disusun secara terperinci. Dalam penelitian ini, wawancara yang akan dilakukan meliputi beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi rekrutmen karyawan dan seleksi berbasis Islam di Bank Syariah Mandiri ?
2. Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?
3. Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BSM ?
4. Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?

5. Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?
6. Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh BSM ?
7. Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di BSM ada unsur nepotisme ?

C. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prastasi, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231). Penulis mengumpulkan, membaca dan juga memahami berbagai bentuk data tertulis yang ada dilapangan serta data-data lain yang dapat dijadikan sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, bentuk dokumen yang akan digunakan adalah :

1. Dokumen terkait dengan rekrutmen berbasis Islam
2. Dokumen terkait Bank Syariah Mandiri
3. Jurnal, artikel, dan buku terkait dengan penerapan rekrutmen karyawan berbasis Islam.

D. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data

dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data (Sugiyono, 2013:423).

Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Selanjutnya Bogdan menyatakan

“what the qualitative researcher is interested in is not truth per se, but rather perspectives. Thus, rather than trying to determine the “truth” of people’s perceptions, the purposes of corroboration is to help researchers increase their understanding and the probability that their finding will be seen as credible or worthy of consideration by others” (Sugiyono, 2013:423).

Dalam penelitian ini, bentuk triangulasi yang dilakukan adalah dengan melakukan wawancara dengan berbagai pihak karyawan di Bank Syariah Mandiri terkait dengan implementasi rekrutmen karyawan berbasis Islam.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dilihat bahwa triangulasi yang dipakai oleh peneliti merupakan triangulasi sumber, triangulasi sumber menurut Sugiyono (2013) merupakan triangulasi yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Selanjutnya dari beberapa sumber tersebut data yang sudah didapatkan dideskripsikan dan dikategorikan berdasarkan pandangannya sama atau tidak.

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan juga orang lain (Sugiyono, 2013:89)

Ada tiga tahapan dalam melakukan analisis data, diantaranya adalah:

1. Menelaah seluruh data yang berkaitan dan berasal dari sumber baik melalui wawancara, pengamatan observasi disertai dengan dokumen-dokumen foto dan sebagainya.
2. Reduksi data. Data yang telah dikumpulkan kemudian di reduksi atau disederhanakan dengan membuat reduksi abstraksi. Hal ini dilakukan untuk merangkum segala hasil pertanyaan yang dimana substansinya tidak berubah
3. Menyusun data hasil reduksi kedalam satuan-satuannya. Hal ini dilakukan dengan memeriksa keabsahan data. Melakukan penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori yang substantif

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

Pada tahap paparan data ini akan disajikan beberapa bentuk data yang dihasilkan dari lapangan untuk menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan untuk selanjutnya dianalisis. Mengingat penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus maka dalam mencari dan menganalisis data, penulis menerapkan rentetan prosedur yang digunakan dalam penelitian studi kasus. Proses-proses penelitian studi kasus meliputi penetapan informan, melakukan wawancara, membuat catatan berupa laporan ringkas, mengumpulkan informasi berupa dokumen terkait, melakukan wawancara dengan pihak lainnya.

4.1.1 Situs Penelitian

4.1.1.1 Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Di saat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan.

Di sisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan empat

bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo menjadi satu, satu bank yang kokoh dengan nama PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas PT. Bank Susila Bakti (BSB). PT. BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT. BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan Undang-undang No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Sebagai respon, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan Undang-undang tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank

yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto,SH,No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/1999, Bank Indonesia menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri (BSM).

4.1.1.2 Profil PT. Bank Syariah Mandiri

Perusahaan ini bernama PT. Bank Syariah Mandiri beralamatkan di Wisma Mandiri I, Jl. MH. Thamrin No. 5 Jakarta 10340. Bank Syariah Mandiri berdiri pada tanggal 25 Oktober 1999 dan resmi beroperasi pada tanggal 1 November 1999. Bank Syariah Mandiri memiliki kantor layanan sejumlah 864 kantor yang tersebar di 33 provinsi di seluruh Indonesia dan karyawan berjumlah 16.945 orang per-Desember 2013.

Agar lebih spesifik terkait objek penelitian ini, maka wawancara dilakukan di salah satu kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya. Bank Syariah Mandiri tersebut beralamatkan di Jl. Ahmad Yani No. 46 Pahandut, Kota Palangkaraya, Kalimantan Tengah Kode Pos 73111.

4.1.1.3 Visi Misi Perusahaan

Dalam rangka mendukung penciptaan tujuan perusahaan, maka PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) memandang perlu untuk menetapkan visi dan menguatkan misi perusahaan. Penguatan misi perusahaan dilakukan dengan cara menyesuaikan rumusan misi yang ada sebelumnya dengan kondisi saat ini. Visi dari PT. Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut:

“Memimpin Pengembangan Peradaban Ekonomi yang Mulia”

Makna dari visi tersebut adalah Bank Syariah Mandiri akan menjadi yang terdepan dalam mengembangkan peradaban ekonomi umat manusia yang lebih luhur, adil, terhormat, sejahtera-menyehatkan, sesuai syariah, bernilai tinggi, dan unggul. Berikut makna detail dari visi Bank Syariah Mandiri.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut, insan-insan Bank Syariah Mandiri perlu menyumbangkan (share) untuk Bank Syariah Mandiri dengan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan Bank Syariah Mandiri telah menggali dan menyepakati nilai-nilai yang dimaksud, yang kemudian disebut BSM Shared Value. BSM Shared Value tersebut adalah ETHNIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus)*Job Description*

Berikut adalah penjelasan masing-masing job description masing-masing divisi pada Bank Syariah Mandiri Cab. Palangkaraya

a. Branch Manager

Ruang lingkup manager cabang bank dapat mengelola dan mengawasi semua kegiatan. Kepala cabang di Bank Syariah Mandiri membawahi dua bagian, yaitu service manager dan marketing manager. Adapun wewenang atau tugas yang dilakukan oleh manager cabang bank antara lain adalah:

- 1) Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional.
- 2) Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan
- 3) Memonitoring kegiatan operasional bank
- 4) Memantau prosedur operasional manajemen risiko.
- 5) Melakukan pengembangan kegiatan operasional.
- 6) Observasi atas kinerja karyawan.
- 7) Memberikan solusi terhadap semua masalah.
- 8) Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan

b. Service Manager

Service manager membawahi tiga bagian, yaitu head teller, CS officer dan BO officer. Bagian ini memiliki wewenang atau tugas untuk mengkoordinasikan pelaksanaan operasional bank untuk mendukung pertumbuhan bisnis dengan cara memberikan service dan layanan yang terbaik.

1. Head Teller

Head teller membawahi teller. Bagian ini memiliki wewenang untuk mengawasi dan mensupervisi teller dalam kegiatan sehari-harinya dalam hal pelayanan dan kas atau keluar masuknya uang.

2. CS Officer

CS officer membawahi CS. Bagian ini memiliki wewenang untuk mengawasi dan mensupervisi kegiatan CS dalam melayani nasabahnya dalam hal apapun, yang paling diutamakan adalah hal performance.

3. BO Officer

BO officer membawahi tiga bagian, yaitu BO, SDI dan umum. Bagian ini memiliki wewenang untuk mengawasi seluruh kegiatan operasional bank agar berjalan dengan baik. Bagian SDI membawahi tiga bagian dasar, yaitu OB, security dan driver.

- c. Marketing Manager

Marketing manager membawahi lima bagian, yaitu BBO, RBO, PBO, KWM dan SA. Bagian ini memiliki wewenang atau tugas untuk mengkoordinasikan dan mensupervisi teamwork dalam kegiatan pemasaran untuk mencapai target dan plan bank secara efektif dan efisien.

1. Business Banking Officer

Bagian ini memiliki wewenang untuk kegiatan pemasaran produk bank dalam hal lending atau pembiayaan

2. Retail Banking Officer

Bagian ini memiliki wewenang untuk kegiatan pemasaran produk bank dalam hal funding. Tugas ini bagian dibantu oleh SFE.

3. Priority Banking Officer

Bagian ini memiliki wewenang dalam kegiatan mendampingi para nasabah prioritas Bank Syariah Mandiri.

4. Kepala Warung Mikro

Bagian ini dibantu oleh tiga bagian dalam menjalankan tugasnya, yaitu BO micro, AAM, dan pelaksana marketing mikro. Bagian ini lebih fokus kepada pembiayaan usaha menengah kecil.

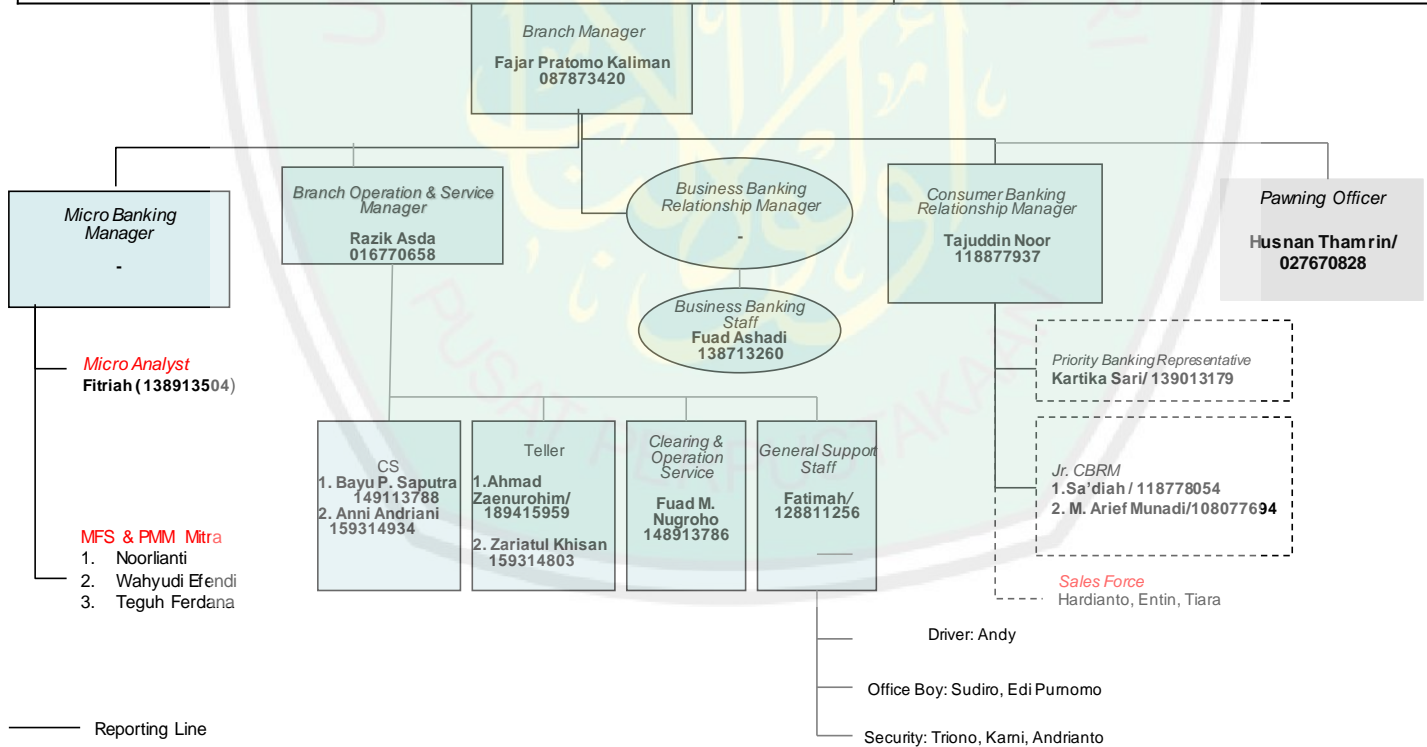
5. Sales Assistant

Bagian ini memiliki wewenang atau tugas membantu tugas marketing manager dalam memasarkan produk perbankan

4.1.1.4 Struktur Organisasi

Setiap organisasi, perusahaan termasuk juga bank tentu membutuhkan adanya struktur organisasi yang harus dibentuk, dimana akan dibagi beberapa sie untuk menunjang operasional yang akan di kerjakan demi mencapai sebuah tujuan atau visi dan misi dari perusahaan tersebut, begitu juga halnya Bank Syariah Mandiri, berikut merupakan struktur organisasi Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya :

	STRUKTUR ORGANISASI			MENGETAHUI
	PT BANK SYARIAH MANDIRI			
	REGIONAL, AREA, & BRANCH OFFICE (HIGH LEVEL)			
Nomor: BSM-SO-RAB-1B	Revisi: 00	TMT: sejak ditandatangani	Hal.: 13/21	(FAJAR PRATOMO KALIMAN) KEPALA UNIT KERJA
Ref: SK Direksi No.:				



- Reporting Line
- - - - - Coordination Line
- [- - - -] Jabatan yang tidak selalu dipenuhi, tergantung strategi bisnis dan atau jarak antar unit kerja

4.1.2 Hasil Penelitian

4.1.2.1 Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya

Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya memasukkan beberapa poin-poin atau nilai-nilai keislaman dalam kegiatan rekrutmen dan juga seleksi karyawan yang dilakukan, hal ini tentu menjadikan rekrutmen dan juga seleksi yang dilaksanakan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya berbasis Islam. Berikut merupakan beberapa paparan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya :

A. Karyawan yang Layak dan Sesuai

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Fuad selaku senior bidang Sumber Daya Insani (SDI) pada Kamis, 5 Juli 2018 Pukul 08.00. Beliau sudah bekerja lama dibidang sumber daya insani di Bank Syariah cabang Palangkaraya, beliau sudah 4 tahun menjabat dibidang sumber daya insani, dan tentunya telah banyak pengalaman beliau dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ini, beliau mengatakan bahwa:

“Kalo proses Seleksinya udah selesai dan ada beberapa calon pegawai atau pelamar pekerjaan yang istilahnya punya kesamaan nilai, kami pilih yang paling baik, nah kami liatnya dari goodlookingnya dia, terus terkait organisasi yang pernah dia ikutin apa aja, jadi intinya kami lakukan nyari yang terbaik lah buat bank, ya karna kan bank juga butuh pegawai yang enak dipandang rapi, kemudian bisa ngomong atau pandai pas komunikasi, jadi intinya ya itu.”

Demikian pula pemaparan yang dijelaskan oleh anggota bidang SDI lainnya yaitu Ibu Fatimah pada hari Jum'at, 6 Juli 2018 Pukul 08.00.

Beliau sudah bekerja di Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya selama 5 tahun, tentunya banyak yang beliau ketahui terkait rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Syariah Mandiri, dan tentunya jawaban dari beliau tidak diragukan lagi. Beliau mengatakan bahwa:

“jadi gini mas, dalam rekrutmen dan seleksi kami betul betul memilih dan memilah mana sih calon karyawan yang layak dan juga sesuai dengan kebutuhan kami, dalam proses ini kami punya dua point penting yang harus kami pegang, yang pertama adalah kejujuran terus yang kedua adalah keadilan, jadi pas kami melakukan proses rekrutmen ini kami selaku penyeleksi harus jujur dan juga adil, dari rentetan serangkaian proses rekrutmen dan seleksi ini, kami tentu akan mengangkat calon karyawan yang paling baik, tidak cukup dalam hal pengetahuan umumnya saja, kami juga melihat dari segi pengetahuan keislaman, kayak ekonomi Islam, pengetahuan agama dasar dan juga baca Qur’an. Nah kalo setelah semua udh tapi ada kesamaan nilai dari calon karyawan, kami biasanya liat goodlookingnya, terus ketika wawancara gimana etikanya, intinya yang terbaiklah yang kami lihat.”

B. Karyawan yang Berkualitas

Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari jumlah calon yang ada.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Fuad selaku senior bidang SDI Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya pada hari Kamis, 5 Juli 2018 Pukul 08.00, beliau memaparkan bahwa:

“Sehabis proses rekrutmen dan seleksi berjalan, kan selanjutnya kami memilih mana diantara mereka yang berhak diangkat menjadi karyawan, kami tentu memilih dengan kualitas yang terbaik, kalo tolak ukurnya ya kami lihat dari seleksi itu, tulis maupun wawancara itu, kan kelihatan nih mana yang baik dan terbaik, kami liat dari segi ya pengetahuan terkait umum dan juga keislaman, pengetahuan agama yang umumnya juga, karna

kalo cuman punya pengetahuan umum menurut kami masih kurang, karena nantinya apa yang dia kerjakan adalah berkaitan dengan syariat Islam”

Demikian pula dengan apa yang dipaparkan oleh Ibu Fatimah selaku anggota bagian SDI Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya pada hari Jum'at 6 Juli 2018 Pukul 08.00 yang memaparkan bahwa :

“Dalam hal menyeleksi pegawai atau pas proses penentuan mana pegawai yang berhak diangkat setelah proses rekrutmen dan seleksinya selesai, kami biasanya ngelihat karyawan mana yang mampu memberikan hasil seleksi yang paling baik dari mulai proses wawancara seperti apa dia berperilaku, kemudin tes tulisnya nilai keislaman nya berapa, terus juga nilai umumnya berapa, nah itu yang kami pilih”

C. Karyawan yang Amanah dan ETHIC

Orang yang memiliki *quwwah* (kekuatan) dan juga sekaligus amanah sangatlah sedikit, karena biasanya orang yang memiliki *quwwah* menggunakan kekuatannya dengan suatu arah yang tidak baik, untuk itu calon pegawai harus memiliki sifat amanah selain dari pada sifat *quwwah*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mas Fuad selaku senior di bidang Sumber daya Insani Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya mengatakan atau memaparkan bahwa :

“selain daripada melihat dari segi nilai nilai saat seleksi, kami juga melihat dari sifat amanahnya, sifat amanah ini sangat penting soalnya berkaitan dengan kerja karyawan, apabila dia amanah kan pastinya nanti kerjanya baik gad yang ditutup tutupi, dan pimpinan juga pasti tenang kalo karyawannya amanah, nah sifat amanah ini masuk dalam Ethicnya BSM, ada 5 poin dalam Ethic BSM mas, yang pertama Excellen yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas, dengan sepenuh hati memberikan yang terbaik, kemudian yang kedua Teamwork yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama, yang ketiga Humanity yaitu peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negri, yang keempat Integrity yaitu jujur, taat, amanah, dan bertanggung jawab, nah ini yang saya bilang

tadi masuk dalam Ethic BSM, kemudian yang terakhir Customer Focus yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan gitu mas”

D. Nilai-Nilai Keislaman Dalam Proses Seleksi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Tri Ayu Anatusah pada hari Senin, 9 Juli 2018 Pukul 0.8.00, beliau pernah bekerja di bidang SDI, beliau memaparkan bahwa:

“Nilai-nilai Islam yang ada pada saat proses seleksi diantaranya ada tes mengaji, kemudian juga ada soal-soal terkait dengan pengetahuan agama dan ekonomi Islam”

Hal yang sama juga di paparkan oleh Mas Ahmad selaku karyawan baru pada hari Selasa, 10 Juli 2018 Pukul 08.00 WIB, beliau memaparkan bahwa :

“Saat seleksi sih nilai nilai Islam nya ya ada tes baca Qur’an, terus ada juga soal terkait pengetahuan agama Islam dan juga soal Ekonomi Islam”

Pemaparan terkait nilai nilai Islam pada proses seleksi disampaikan oleh Bapak Fajar selaku kepala cabang Bank Syariah Mandiri cabang palangkaraya pada hari Kamis, 5 Juli 2018 Pukul 13.30. beliau memaparkan bahwa :

“pada saat seleksi, nilai nilai keislaman yang tercantum diantaranya adalah kejujuran, yaitu dimana kami selaku penyeleksi haruslah jujur. Kemudian nilai islam selanjutnya ada tes baca Qur’an bagi pelamar, dan ada juga tes pengetahuan agama dan ekonomi Islam”

4.1.2.2 Kendala-kendala yang dihadapi dan Solusi yang Diberikan oleh BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis islam

Di dalam suatu kegiatan tentunya kita akan menghadapi yang namanya kendala atau hambatan, dimana kita harus bisa menghadapi kendala atau hambatan tersebut dengan menemukan caranya yang disebut dengan solusi, oleh karena itu disini penulis ingin mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dan solusi apa saja yang diberikan oleh BSM untuk menghadapi kendala atau hambatan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada hari Jum'at 6 Juli 2018 Pukul 08.00 WIB, Ibu Fatimah selaku bidang SDI Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya memaparkan bahwa:

“kalo kendalanya sih kayaknya ada tapi jarang juga, kendalanya itu kayak ada dalam proses seleksi wawancara itu si pengujinya gak nanya in terkait pengetahuan agama gak sesuai SOP nya gitu, untuk solusinya ya kami tegur, kami selalu adakan evaluasi untuk masalah masalah yang terjadi, gak cuman pas pengadaan tenaga kerja aja, tapi kalo ada masalah lain ya kami evaluasi.”

Hal senada juga di paparkan oleh Bapak Fuad selaku senior bidang SDI (Sumber daya insani) pada hari Kamis 5 Juli 2018 Pukul 08.00 yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor kendala yang dihadapi saat proses rekrutmen dan seleksi :

“Kendalanya ada dua faktor sih mas yang pertama itu ya dari pihak kami yaitu pihak yang melakukan proses seleksi, dimana pas saat wawancara tidak mengikuti SOP yang berlaku, kayak gak memberikan pertanyaan terkait dengan pengetahuan agama dan juga terkait ekonomi Islam, nah kalo yang kedua dari luarnya pihak yang udah lolos proses rekrutmen, mereka ga dateng saat proses seleksi, nah inikan tentu merugikan kami karena pas proses

rekrutmen kami juga menolak yang lain eh tapi dia yang udah lolos rekrutmen malah menya nyiakan gitu aja, untuk solusinya kami biasanya melakukan evaluasi pas setiap melakukan suatu kegiatan, nah diliat dimana kekurangannya, ya kalo ada pihak kami yang gak sesuai SOP kami tegur mas, kalo yang dari masalah luar itu kami biasanya akan memperbaiki pengamatan terkait proses rekrutmen yang kami lakukan biar dikemudian hari tidak terjadi lagi yang seperti itu”.

Kemudian Ibu Ayu Anatusah selaku mantan bagian SDI memaparkan pada hari Senin, 9 Juli 2018 Pukul 08.00 WIB terkait kendala yang pernah dihadapi saat beliau menjabat dibidang SDI memaparkan bahwa:

“Dulu pada tahun 2013 sampek 2014 punya kendala yaitu dari pelamar yang naruh akan tetapi belum masuk passing grade pada test pskitotes, dimana test ini juga termasuk sangat penting dalam memenuhi syarat kelulusan, ada juga yang udah lolos rekrutmen diannya ga datang pada saat proses seleksi”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Bank Syariah Mandiri dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam baik dari sisi internal bank maupun eksternal yaitu terdapat ketidaksesuaian penguji dengan SOP yang beraku dan telah ditetapkan, kemudian yang kedua ada beberapa pelamar yang lolos pada proses rekrutmen akan tetapi tidak mengikuti proses seleksi. BSM selalu berupaya untuk mengevaluasi dan memperbaiki hambatan atau kendala tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan berkaitan dengan variabel-variabel rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam beserta kendala dan solusinya, berikut ini disajikan hasil reduksi data dari wawancara dengan teknik triangulasi.

Tabel 4.1

Reduksi Data dengan Triangulasi

No	Nama	Pernyataan	Tema	Kategori
1	Fuad M Nugroho	Kalo proses Seleksinya udah selesai, kami liatnya dari goodlookingnya dia, terus terkait organisasi yang pernah dia ikutin apa aja, jadi intinya kami lakukan nyari yang terbaik lah buat bank, ya karna kan bank juga butuh pegawai yang enak dipandang rapi, kemudian bisa ngomong atau pandai pas komunikasi, jadi intinya ya itu	<i>Goodlooking</i> , pengalaman berorganisasi, komunikasi	Aslah
2	Fatimah	Dari rentetan serangkaian proses rekrutmen dan seleksi ini, kami tentu akan mengangkat calon karyawan yang paling baik, tidak cukup dalam hal pengetahuan umumnya saja, kami juga melihat dari segi pengetahuan keislaman, kayak ekonomi Islam, pengetahuan agama dasar dan juga baca Qur'an, kami biasanya liat goodlookingnya, terus ketika wawancara gimana etikanya, intinya yang terbaiklah yang kami lihat.	<i>Goodlooking</i> , Nilai keagamaan, Etika	Aslah
3	Fajar	Kalo soal pemilihan	<i>Goodlooking</i> ,	Aslah

	pratomo kaliman	kami milihnya ya yang terbaik, biasanya kami lihat dari hasil seleksi, kemudian juga kami pilih berdasarkan goodlookingnya, kemampuan berkomunikasi dengan baiknya juga kami lihat, diimbangi dengan pengetahuan dia tentang agama dan ekonomi Islam.	komunikasi, keagamaan	
4	Tri Ayu Anatusah	Memiliki rasa integritas yang tinggi, diantaranya jujur, taat dan juga amanah, kemudian punya teamwork yang kuat, dan pekerja keras dengan tekun, juga mampu memberikan solusi terhadap suatu masalah	Integritas yang tinggi	Aslah
5	Fuad M Nugroho	kami tentu memilih dengan kualitas yang terbaik, kalo tolak ukurnya ya kami lihat dari seleksi itu, tulis maupun wawancara itu, kan kelihatan nih mana yang baik dan terbaik, kami liat dari segi ya pengetahuan terkait umum dan juga keislaman, pengetahuan agama yang umumnya juga, karna kalo cuman punya pengetahuan umum menurut kami masih kurang, karena nantinya apa yang dia kerjakan adalah berkaitan dengan syariat Islam	Keseimbangan pengetahuan umum dan agama	Berkualitas

6	Fajar Pratomo Kaliman	Tolak ukur kami dalam penilaian kualitas yaitu mereka yang sudah mampu melampaui standart minimum kami dalam proses seleksi, kemudian kami juga melihatnya ketika proses wawancara, bagaimana dia dalam hal bercakap, terus kepribadian dia seperti apa..	Hasil seleksi, komunikasi, kepribadian	Berkualitas
7	Fatimah	Dalam hal menyeleksi pegawai atau pas proses penentuan mana pegawai yang berhak diangkat setelah proses rekrutmen dan seleksinya selesai, kami biasanya ngelihat karyawan mana yang mampu memberikan hasil seleksi yang paling baik dari mulai proses wawancara seperti apa dia berperilaku, kemudin tes tulisnya nilai keislaman nya berapa, terus juga nilai umumnya berapa, nah itu yang kami pilih	Hasil Seleksi, perilaku, nilai keagamaan	Berkualitas
8	Fuad M Nugroho	sifat amanah ini sangat penting soalnya berkaitan dengan kerja karyawan, apabila dia amanah kan pastinya nanti kerjanya baik gad yang ditutup tutupi, dan pimpinan juga pasti tenang kalo karyawannya amanah, nah sifat amanah ini	Ethic BSM	Amanah

		<p>masuk dalam Ethicnya BSM, ada 5 poin dalam Ethic BSM mas, yang pertama Excellen yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas, dengan sepenuh hati memberikan yang terbaik, kemudian yang kedua Teamwork yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama, yang ketiga Humanity yaitu peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negri, yang keempat Integrity yaitu jujur, taat, amanah, dan bertanggung jawab, nah ini yang saya bilang tadi masuk dalam Ethic BSM, kemudian yang terakhir Custumor Focus yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan gitu mas</p>		
9	Zariatul Khisan	<p>Dalam pencarian karyawan, kami butuh karyawan yang amanah, dimana amanah ini tentu sangat penting buat kedepannya. Amanah ini juga masuk dalam Ethic yang dimiliki oleh BSM sehingga semua karyawannya</p>	Ethic BSM	Amanah

		harus menanamkan nilai nilai yang ada pada Ethic BSM		
10	Ahmad Zaenurrohman	BSM punya suatu pegangan dalam kesehariannya, dimana pelamar pekerjaan juga harus berpegang pada itu, yaitu Ethic BSM, ada beberapa poin di dalam Ethic BSM diantaranya adalah <i>Excellent, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus</i>	Ethic BSM	Amanah
11	Tri Ayu Anatusah	Nilai nilai keislaman yang ada pada saat rekrutmen dan seleksi diantaranya ada tes mengaji, kemudian juga ada soal soal terkait dengan pengetahuan agama dan ekonomi Islam	Tes mengaji, pengetahuan agama	Nilai Keislaman
12	Ahmad Zaenurrohman	Saat rekrutmen dan seleksi nilai keislaman nya ada tes baca Qur'an, terus ada juga soal terkait pengetahuan agama Islam dan Ekonomi Islam	Tes baca Qur'an, pengetahuan agama	Nilai Keislaman
13	Zariatul Khisan	Dalam seleksi sama rekrutmen di BSM sebenarnya sama aja kayak bank lain atau perusahaan lainnya, yang membedakan disini kami memberikan unsur unsur keislaman seperti tes baca Qur'an, dan juga terkait pengetahuan keagamaan, kami	Tes baca Qur'an, pengetahuan agama	Nilai Keislaman

		memasukkan nilai ini karena BSM merupakan bank yang berlandaskan prinsip kesyariaahan jadi gaboleh sama kayak bank konvensional maupun perusahaan yang lain.		
14	Fajar Pratomo Kaliman	Pada seleksi dan juga rekrutmen, nilai nilai keislaman yang tercantum diantaranya adalah kejujuran, yaitu dimana kami selaku penyeleksi haruslah jujur. Kemudian ada tes baca Al-lur'an bagi pelamar, ada juga tes pengetahuan agama yaitu agama Islam	Kejujuran, tes Baca Qur'an, pengetahuan agama	Nilai Keislaman
15	Fatimah	kalo kendalanya sih kayaknya ada tapi jarang juga, kendalanya itu kayak ada dalam proses seleksi wawancara itu si pengujinya gak nanya in terkait pengetahuan agama gak sesuai SOP nya gitu, untuk solusinya ya kami tegur, kami selalu adakan evaluasi untuk masalah masalah yang terjadi, gak cuman pas pengadaan tenaga kerja aja, tapi kalo ada masalah lain ya kami evaluasi.		Kendala dan solusi
16	Fuad M Nugroho	Kendalanya ada dua faktor sih mas yang pertama itu ya dari pihak kami yaitu		Kendala dan solusi

		<p>pihak yang melakukan proses seleksi, dimana pas saat wawancara tidak mengikuti SOP yang berlaku, kayak gak memberikan pertanyaan terkait dengan pengetahuan agama dan juga terkait ekonomi Islam, nah kalo yang kedua dari luarnya pihak yang udah lolos proses rekrutmen, mereka ga dateng saat proses seleksi, nah inikan tentu merugikan kami karena pas proses rekrutmen kami juga menolak yang lain eh tapi dia yang udah lolos rekrutmen malah menya nyiakan gitu aja, untuk solusinya kami biasanya melakukan evaluasi pas setiap melakukan suatu kegiatan, nah diliat dimana kekurangannya, ya kalo ada pihak kami yang gak sesuai SOP kami tegur mas, kalo yang dari masalah luar itu kami biasanya akan memperbaiki pengamatan terkait proses rekrutmen yang kami lakukan biar dikemudian hari tidak terjadi lagi yang seperti itu</p>		
17	Tri Ayu Anatusah	Dulu pada tahun 2013 sampe 2014 punya kendala yaitu dari pelamar yang naruh		Kendala

		akan tetapi belum masuk passing grade pada test pskitotes, dimana test ini juga termasuk sangat penting dalam memenuhi syarat kelulusan		
--	--	---	--	--

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Rekrutmen dan Seleksi pada Bank Syariah Mandiri Cabang

Palangkaraya

Proses rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya dilakukan oleh bagian *General Support Staff* atau yang biasa kita sebut HRD yaitu Ibu Fatimah dan juga Bapak Fuad M Nugroho. Perekrutan pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ini tidak memiliki waktu yang menentu, melainkan akan dilakukan ketika ada karyawan yang *resign* atau keluar dari Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, ataupun ketika ada penambahan outlet baru maupun penambahan divisi.

Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya biasanya tetap menerima lamaran dari pelamar ketika belum ada jabatan atau lowongan yang kosong, karena nantinya ketika ada jabatan atau lowongan yang kosong, Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya akan memeriksa lamaran tersebut.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya adalah dengan menyeleksi surat lamaran pekerjaan

yang sudah terkumpul beserta CV pelamar dalam beberapa waktu terakhir. Proses ketentuan penyeleksian surat lamaran dan CV yang diajukan oleh pelamar dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah pengalaman berorganisasi, kemudian IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) pelamar, dan juga berdasarkan keahlian yang tertera pada CV pelamar. Jika terdapat lamaran yang tidak memenuhi kriteria dari apa yang dibutuhkan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, maka akan diumumkan melalui media iklan yang ada.

Selanjutnya proses seleksi yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya terdapat beberapa tahap, diantaranya adalah tes tulis, kemudian *interview*, selanjutnya psikotes dan yang terakhir adalah tes kesehatan. Berikut paparan penjelasan terkait dengan proses seleksi yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya :

1. Tes tertulis

Tes tulis tentunya diadakan atau dilaksanakan di kantor Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya dan diperiksa oleh GSS atau bagian sumber daya insani Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya. Materi yang diujikan sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh Bank Syariah Mandiri yang didalamnya terdapat materi mengenai pengetahuan umum, pengetahuan agama, pengetahuan tentang bank dan bank syariah, dan juga ada soal bahasa inggris

2. *Interview*

Bagi pelamar yang dinyatakan telah lulus dalam proses tes tulis nantinya akan dipanggil untuk tes *interview* atau wawancara, dalam tes wawancara ini terdapat pertanyaan-pertanyaan terkait pengenalan diri, kemudian motivasi, visi dan misi pelamar, pengalaman kerja, ketrampilan khusus, dan juga tes baca Al-Qur'an.

3. Psikotes

Setelah proses wawancara selesai, pelamar yang lolos tahap tersebut akan dipanggil kembali untuk melaksanakan psikotes, untuk tahap ini akan dilaksanakan pada lembaga psikologi yang telah bekerja sama dengan Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya.

4. Tes kesehatan

Setelah semua tahap selesai, tahap yang terakhir adalah tahap tes kesehatan, dimana para pelamar yang telah lolos di beberapa tahap yang telah disebutkan, akan menjalani tes kesehatan, dalam hal ini, Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya bekerja sama dengan salah satu rumah sakit di kota Palangkaraya.

Berdasarkan teori yang dipakai dan juga hasil dari wawancara penulis berencana mengkaitkan keduanya, jadi penulis memacu terhadap

teori yang ada dan menyangdingkan hasil dari wawancara pada teori yang dipakai, sesuai dengan teori, ada tiga poin dalam teori tersebut, berikut merupakan penjelasan hasil wawancara dengan melihat pada teori yang ada:

A. Mengangkat Individu yang Aslah dan Sesuai

Mengangkat individu yang aslah merupakan salah satu elemen penting dalam rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam, karena dalam pemilihan atau pengadaan tenaga kerja, suatu perusahaan atau bank harus benar-benar memilih atau mengangkat calon karyawan mana yang paling baik dan juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun bank syariah tersebut. Pemilihan dari konteks individu yang aslah memiliki perbedaan di setiap bank, setiap bank tentu mempunyai nilai nilai mana yang akan menjadi tolak ukur dalam penilaian individu yang aslah dan sesuai, agar nantinya karyawan yang terpilih bisa bekerja secara optimal dalam proses operasional bank tersebut.

Bank Syariah Mandiri menerapkan pengangkatan individu yang aslah dan sesuai dalam rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam, kita dapat melihat ada beberapa poin untuk tolak ukur dalam mengangkat individu yang aslah dan sesuai, diantaranya adalah:

1) *Goodlooking*

Setiap perusahaan tentu memiliki standart masing-masing dalam memilih calon karyawan yang akan masuk dalam perusahaan tersebut, orang yang mempunyai penampilan fisik yang menarik

akan cenderung dianggap memiliki kepribadian yang menarik juga, seperti tenang, penuh kehangatan, penuh perhatian, pandai bersosialisasi, tidak memiliki sifat ketergantungan, dan hasil pekerjaan mereka umumnya dianggap baik pula (Rickieno, 2008) berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, standart *goodlooking* dapat dilihat dari kerapian calon karyawan, kemudian tinggi badan dan perawakan calon karyawan, dalam hal ini, dalam dunia perbankan tentu harus memiliki karyawan yang enak dipandang dan juga rapi, sehingga akan ada kesan baik dari *customer* bank itu sendiri.

Berikut merupakan contoh yang memaknai *goodlooking* dari Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya :



Berdasarkan beberapa foto diatas dapat kita ketahui bahwasanya Bank Syariah Mandiri menilai *goodlooking* berdasarkan kerapian,

tidak hanya itu, penilaian *goodlooking* juga dinilai dari tinggi badan pelamar atau karyawan Bank Syariah Mandiri, dalam hal ini Bank Syariah Mandiri cabang palangkaraya menetapkan minimal tinggi badan untuk pria dan wanita minimal 160cm, dan untuk pria harus berambut pendek dengan standart yang telah ditetapkan, kemudian untuk wanita harus menutup aurat dan juga berbusana islami. Selain itu penilaian terhadap *goodlooking* juga dilihat dari kepribadian dan perilaku pelamar atau calon karyawan. Dalam sebuah hadist juga menyatakan bahwasanya Allah itu maha indah, dan menyukai keindahan, hal ini merupakan kunci bahwasanya di dalam Islam suatu penampilan yang indah atau yang baik di cintai oleh Allah.

2) Pengalaman dan komunikasi

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, mereka lebih mengedepankan calon karyawan yang memiliki banyak pengalaman organisasi, karena, dengan banyaknya pengalaman organisasi yang ada, calon karyawan tentu pandai berkomunikasi dengan *customer* bank tersebut, selain itu karyawan yang banyak pengalaman organisasinya tentu akan mudah dalam mencari solusi untuk memecahkan suatu masalah.

3) Keseimbangan pengetahuan umum dan keislaman

Dalam konteks perbankan nilai ataupun poin ini tentu tidak terlalu penting bagi bank itu sendiri, akan tetapi jika memasuki ranah

perbankan syariah hal ini sangatlah penting untuk membedakan karyawan bank konvensional dengan bank syariah, bank syariah membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan terkait ekonomi konvensional saja, melainkan juga pengetahuan keislaman atau agama, karena kedepannya dalam proses operasional bank syariah terdapat berbagai macam akad-akad yang harus diketahui oleh karyawan yang sudah diterima bank syariah tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat serangkaian tes keagamaan atau keislaman dalam proses seleksinya, diantaranya pada saat wawancara, kemudian tes tertulis, dan juga ada tes baca Al-Qur'an.

Berdasarkan penerapan yang ada dilapangan, hal ini sesuai dengan nilai keislaman yang ditegaskan dalam surat Al-Qashas(28):26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ^{٢٦}

“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 adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat diatas menerangkan bahwasanya suatu bank ataupun perusahaan hendaknya memilih atau mengangkat calon karyawan yang paling aslah atau yang paling baik dimana tolak ukur dari setiap perusahaan tentu berbeda, sehingga nilai kuat dalam ayat tersebut memiliki banyak cabang-cabang makna sesuai kebutuhan bank maupun perusahaan tersebut.

B. Mengangkat individu yang Berkualitas

Mengangkat individu yang berkualitas merupakan salah satu elemen penting dalam rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam, karena suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas, dalam pandangan setiap bank maupun perusahaan terdapat tolak ukur yang berbeda terkait konteks berkualitas ini, dengan adanya karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan tentunya akan mendorong kinerja suatu bank dalam mewujudkan visi dan misi yang di cita-citakan

Bank Syariah Mandiri memilih calon karyawan yang berkualitas, ada beberapa poin yang harus kita lihat terkait bagaimana bank syariah mandiri memilih individu yang berkualitas diantaranya adalah:

1) Keseimbangan pengetahuan umum dan keislaman

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, selain termasuk kedalam poin individu yang aslah, keseimbangan antara pengetahuan umum dan juga pengetahuan agama juga termasuk dalam tolak ukur bagi bank syariah mandiri cabang palangkaraya dalam hal karyawan yang berkualitas, karena dengan penguasaan dibidang pengetahuan umum dan juga agama atau keislaman, tentu dalam hal operasional yang dilakukan oleh bank syariah mandiri akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku.

2) Etika dan perilaku

Tidak cukup dengan pengetahuan umum dan juga keislaman, etika dan perilaku karyawan juga dilihat dalam tolak ukur karyawan

yang berkualitas menurut bank syariah mandiri cabang Palangkaraya, etika dan perilaku karyawan apat dilihat ketika proses wawancara, dimana akan dilihat sopan santun calon karyawan, kemudian kejujuran dapat dilihat juga dalam proses wawancara ini.

C. Mengangkat Individu yang Amanah

Sifat amanah merupakan sifat yang penting yang harus ada dalam diri seseorang, karena jika sifat ini ada pada diri seseorang sifat ini akan menjadikan seseorang tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga akan membuat orang lain tenang dan tidak cemas ketika mempercayainya, amanah ini merupakan salah satu poin penting dalam rekrutmen dan seleksi karyawan berbaiss Islam, karena semua perusahaan maupun bank pasti bertolak ukur pada sifat ini.

Bank Syariah Mandiri mengambil sifat amanah sebagai tolak ukur dalam proses rekrutmen dan seleksi, dengan adanya sifat amanah dalam diri karyawan, akan ada suatu keterbukaan dan tidak ada yang ditutupi antara karyawan dengan pimpinan. Hal ini tentu selaras dengan *ethic* yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri.

4.2.2 Kendala yang dihadapi dan Solusi Yang Diberikan Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya Dalam Penerapan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Setiap kegiatan tentunya akan ada sebuah kendala atau hambatan yang akan mendatangi, sehingga kita harus mencari sebuah solusi untuk meminimalisir ataupun menghilangkan hambatan atau kendala yang ada. Begitu juga dengan Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam, Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya menemui beberapa kendala, sehingga Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya harus memberikan solusi terkait hambatan yang ditemui, agar proses kegiatan yang dijalani akan berjalan secara maksimal.

Dalam rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya terdapat beberapa kendala, dimana kendala yang terjadi timbul dari dua sisi, yang pertama adalah internal dan yang kedua adalah eksternal.

A. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam Bank Syariah Mandiri sendiri, dimana menurut penjelasan dari hasil wawancara kendalanya adalah ketika ada penguji yang tidak menyeleksi calon karyawan sesuai dengan standart operasional prosedur yang telah ditetapkan, yaitu penguji tidak melakukan tes baca alqur'an ataupun beberapa hal yang seharusnya ada didalam

SOP akan tetapi tidak dilaksanakan secara maksimal, kemudian untuk solusinya yaitu mengadakan evaluasi kemudian menegur dan memberikan arahan yang benar kepada penguji agar tidak melakukan hal yang tidak sesuai dengan SOP yang ada kedua kalinya.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar perusahaan atau Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya. Yaitu kendala yang muncul dari pelamar atau calon karyawan yang telah terpanggil pada saat proses rekrutmen tidak datang pada saat proses seleksi, hal ini tentu akan merugikan pihak Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, dimana akan merugikan karena telah menolak pelamar lain dan memberikan kepercayaan kepada calon karyawan yang telah terpilih akan tetapi yang telah terpilih tidak mengikuti atau tidak datang pada saat proses seleksi, kemudian solusi yang diberikan untuk kendala ini yaitu mengadakan evaluasi dan memperkuat atau memperketat proses rekrutmen, dimana harus melihat dokumen dokumen dari pelamar dengan lebih teliti lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia, dimana setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkualitas, sehingga akan memaksimalkan kinerja perusahaan itu sendiri. Jika dalam proses ini terdapat suatu kesalahan tentunya akan berimbas kedepannya sehingga operasional perusahaan tersebut tidak berjalan seperti apa yang diharapkan. Dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam, Bank Syariah Mandiri memasukkan beberapa poin keislaman di dalam prosesnya, diantaranya adalah adanya tes baca Al-Qur'an, kemudian juga ada tes tulis yang didalamnya terdapat pertanyaan atau soal terkait dengan keislaman, selain daripada itu, Bank Syariah mandiri memilih karyawan berdasarkan beberapa poin, diantaranya adalah berdasarkan *goodlookingnya*, kemudian pengalaman, kejujuran dan juga bagaimana perilaku calon karyawan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan juga terhindar dari sikap nepotisme, sehingga proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berjalan dengan jujur dan amanah.
2. Dalam penerapan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam terdapat beberapa kendala dan juga solusi yang diberikan, dimana kendala tersebut berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Kendala dari internal yaitu

ketika penguji tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan ketika melakukan pengujian atau wawancara, kemudian untuk faktor eksternalnya yaitu ketika pelamar yang telah terpanggil dalam proses rekrutmen tidak menghadiri proses seleksi yang telah di tentukan, hal ini tentu sangat merugikan bagi Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya, solusi untuk keduanya yaitu melakukan sebuah evaluasi dimana Bank Syariah Mandiri selalu melakukan evaluasi setelah melakukan suatu kegiatan.

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang ada, Bank Syariah Mandiri melaksanakan penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai dengan nilai nilai keislaman, dengan dimasukkan nya beberapa poin yang sesuai dengan prinsip Islam seperti tes baca Al-Qur'an dan juga tes tulis terkait dengan pengetahuan agama, saran dari penulis Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya hendaknya lebih menspesifikasikan mereka yang memang memiliki pengalaman pendidikan di bidang yang sesuai dengan perbankan syariah, kemudian juga terkait informasi perekrutan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya juga seharusnya memberikan informasi kepada masyarakat umum tidak hanya lewat sosial media tapi juga melalui pemasangan pamflet maupun penyebaran brosur agar masyarakat yang jarang aktif di sosial media mengetahui adanya perekrutan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan

- Arifin, Johar dan Fauzi, Ahmad. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Denzin, Norman K. Dan S. Lincoln, Yvonna. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dionata, Kevin. (2016). **Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Fahmi, Abu. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Fathurrahman. (2017). **Analisa Proses Rekrutmen pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayn Medan**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, Medan
- Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khasanah, Uswatun. (2014). **Analisa Proses Rekrutmen Karyawan pada BPRS Artha Amanah Ummat**, (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi STAIN, Salatiga
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Moleong, Johannes, Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah dalam MSDM Studi Kasus UMKM Kudus. *Jurnal*, 10 (2)
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Purwati, Wiwin. (2015). **Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo, Semarang

- Razimi, Mohd. (2017). The proses of recruitment and selection in human resource manajemen from Islamic prespective. *The International journal of Management and Behavioral Studies*, 5 (1), 05-13.
- Rifai, Veithzal. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Umar, Husein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. (2003). *Studi Kelayakan Bisnis*, edisi-3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wahyuningrum, Farida. (2015). **Analisis perekrutan Karyawan dan Seleksi pada PT BSM KC Semarang**, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Widjajakusuma. (2002). *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta: Khairul Bayan
- Yin, Robert K. (2002). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo





LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA DENGAN BAPAK FUAD

Hari/Tanggal : Kamis 5 Juli 2018

Pukul : 08.00 WIB

Lokasi : Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam di Bank Syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Dalam rekrutmen dan seleksi yang kami lakukan, kami menanyakan terkait ekonomi islam, dan juga ada terkait pengetahuan agama dan juga tes baca qur'an, kemudian kami juga menyeleksi dengan betul betul dan adil dan juga bertanggung jawab atas pilihan kami
2	Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?	Kalo kendalanya sih tidak semua yang menginterview itu melakukan proses yang telah ditetapkan, intinya yang menyeleksi ada yang kurang maksimal, solusi dari kami ya kalo kami tau pasti langsung kami tegur orangnya
3	Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ?	Kalo menurut saya nilai keislamannya ya itu tadi terkait dengan adanya tes baca Qur'an, pengetahuan terkait agama dan juga ekonomi Islam
4	Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam menurut bapak ?	Manfaat dari rekrutmen dan seleksi berbasis Islam ini yaitu memberikan kemudahan si pegawai dalam penjelasan kepada nasabah, karna jika tidak memiliki dasar ini akan menyusahkan karyawan dalam penjelasan akad yang ada dalam perbankan syariah
5	Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?	Ya pastinya akan terjamin, karena dengan adanya seleksi dan rekrutmen ini kedepannya yangt terpilih merupakan mereka yang punya basic terkait ekonomi islam, sehingga akan mempermudah karyawan tersebut dalam proses kerjanya
6	Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh bank syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Tentu kami melihat dari hasil seleksi yang telah terjadi, dimana mereka yang punya basic umum dan juga

		basic islam yang baik akan kami pilih, dan juga kami melihat dari hasil wawncaranya bagaimana perilaku, sikap, kemudian cara komunikasinya
7	Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di bank syariah mandiri cabang palangkaraya terdapat unsur nepotisme ?	Tidak ada jelas mas, tapi kalo semisal ada mungkin saudara ataupun kerabat yang ikut seleksi, kemudian nilainya bagus ya kami rekrut dia, karena kan yang lebih kenal nantinya akan mempermudah, karena kita udah tau anak ini bagaimana, orangnya seperti apa, dan kepribadiannya seperti apa



HASIL WAWANCARA DENGAN BAPAK FAJAR

Hari/Tanggal : Kamis 5 Juli 2018

Pukul : 13.30 WIB

Lokasi : Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam di Bank Syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Kami melakukan proses rekrutmen dan juga seleksi berbasis islam dengan memasukkan beberapa poin poin yang menusurt kami ada nilai islam didalamnya, seperti tes baca Qur'an, tidak hanya itu, karna ini merupakan bank syariah ya, jadi ada tes terkait ekonomi islam, dimana didalamnya terdapat akad akad yang nantinya akan berkaitan dengan operasional yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut.
2	Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?	Kendala ya, saya kurang tau mas, kalo disini kendalanya apa, karena saya baru dipindah disini, jadi kurang tau, mungkin dari bagian sumberdaya insani yang udah lama menjabat tau kendalanya apasaja.
3	Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ?	Ya itu tadi sesuai yang saya katakan, ada tes baca qur'an, terus juga ada pengetahuan agama dan ekonomi islam.
4	Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam menurut bapak ?	Manfaatnya menurut saya akan memberikan kelancaran dalam proses kerja yang dijalankan, karena mereka sudah menguasai bener bener terkait akad yang ada di perbankan syariah, dan juga paham betul bagaimana ekonomi islam itu
5	Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?	Kalo menurut saya sih iya, karena sesuai dengan instansi yang menaunginya, inikan bank syariah, jadi kalo rekrutmen dan seleksi yang dilakukan terdapat poin poin keislaman didalamnya tentu akan sesuai dengan apa yang akan dikerjakan, jadi masuk, klop gitulo

		mas
6	Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh bank syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Ya karyawan yang berkualitas mas, dalam hal ini tentu melihat daripada hasil seleksi yang telah dilakukan, yang mempunyai nilai paling bagus nantinya itu yang akan kami pilih, selain itu juga bagaimana komunikasi dan perilakunya saat wawancara merupakan hal penting pas kami melakukan wawancara.
7	Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di bank syariah mandiri cabang palangkaraya terdapat unsur nepotisme ?	Jelas tidak ada, karena nepotisme itu kan gak baik, nantinya juga akan berimbas pada kami sendiri, karena kalo mementingkan saudara atau kenalan, tapi dia ga punya basic dibidang ini kan nanti susah jadinya, ya jadi melihat daripada hasil seleksinya.



HASIL WAWANCARA DENGAN IBU FATIMAH

Hari/Tanggal : Jum'at 6 Juli 2018

Pukul : 08.00 WIB

Lokasi : Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam di Bank Syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Untuk proses atau alur rekrutmen dan seleksinya sih sama aja kayak bank lain, tapi kami memberikan beberapa perihal keislaman, yang pertama ada tes baca alqur'an kemudian yang kedua ada pengetahuan agama, dan yang terakhir yaitu terkait dengan ekonomi Islam jadi itu yang membedakan mas.
2	Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?	kalo kendalanya sih kayaknya ada tapi jarang juga, kendalanya itu kayak ada dalam proses seleksi wawancara itu si pengujinya gak nanya in terkait pengetahuan agama gak sesuai SOP nya gitu, untuk solusinya ya kami tegur, kami selalu adakan evaluasi untuk masalah masalah yang terjadi, gak cuman pas pengadaan tenaga kerja aja, tapi kalo ada masalah lain ya kami evaluasi.
3	Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ?	Yang tadi itu mas, tes baca qur'an, tes pengetahuan agama dan juga ekonomi islam, itu kan merupakan unsur unsur keislaman, dan juga sesuai dengan kebutuhan di bank ini
4	Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam menurut ibu ?	Manfaat dari rekrutmen dan seleksi berbasis Islam ini akan menambah kualitas karyawan kami, karena dengan adanya ini, mereka yang terpilih pasti sudah memiliki basic keislaman dan pemahaman terkait akad akad yang ada di bank syariah
5	Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?	Insyallah terjamin mas, karena dengan adanya kesesuaian dengan islam ini, tentunya kualitas keislaman karyawan dan pengetahuan terkait ekonomi islamnya kan juga pasti baik yang

		terpilih
6	Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh bank syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Karyawan yang punya integritas yang tinggi, dimana dari hasil seleksi nanti pasti kelihatan mana mereka yang punya kepribadian yang baik dan juga punya komunikasi yang baik
7	Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di bank syariah mandiri cabang palangkaraya terdapat unsur nepotisme ?	Tidak mungkin ada, karena disini benar benar diseleksi dan di pilih berdasarkan hasil seleksi dan keputusan dari pimpinan



HASIL WAWANCARA DENGAN IBU AYU

Hari/Tanggal : Senin 9 Juli 2018

Pukul : 08.00 WIB

Lokasi : Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam di Bank Syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Dengan mengadakan beberapa kegiatan terkait dengan keislaman, yaitu diantaranya ada tes baca al'quran, kemudian juga ada tes pengetahuan agama, dan juga ekonomi Islam
2	Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?	Dulu pada tahun 2013 sampek 2014 punya kendala yaitu dari pelamar yang naruh akan tetapi belum masuk passing grade pada test pskitotes, dimana test ini juga termasuk sangat penting dalam memenuhi syarat kelulusan
3	Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ?	Nilai nilai keislaman nya yangtadi itu mas, dimana ada tes baca Qur'an kemudian juga tes pengetahuan agama dan juga tes ekonomi Islam
4	Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam menurut inu ?	Manfaatnya yaitu memberikan karyawan dengan kualitas yang baik, baik itu dari segi umum dan juga dari segi keislaman, dimana ini juga menjadikan operasional Bank Syariah Mandiri menjadi lebih lancar, karena masing masing karyawan sudah memiliki basic di ekonomi Islam
5	Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?	Iya mas, insyaallah akan terjamin, karena berdasarkan tes seleksi yang ada, kita bisa lihat karyawan yang berkualitas, baik di bidang umum maupun agama termasuk ekonomi Islam
6	Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh bank syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Karyawan yang berkualiotas mas jelas, ya dilihat dari hasil seleksi yang ada, mana calon karyawan yang punya nilai baik, juga punya kepribadian dan komunikasi yang

		baik
7	Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di bank syariah mandiri cabang palangkaraya terdapat unsur nepotisme ?	Inshaallah tidak ada mas, karena kami memilih karyawan berdasarkan hasil dari tes dan keputusan dari pimpinan, jadi bener bener dipilih mana yang punya kualitas



HASIL WAWANCARA DENGAN BAPAK AHMAD

Hari/Tanggal : Selasa 10 Juli 2018

Pukul : 08.00 WIB

Lokasi : Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam di Bank Syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Kalo terkait implementasinya saya tidak tau mas seperti apa, tapi waktu saya tes dulu ada tes baca Qur'annya, terus juga ada pengetahuan agama dan ekonomi Islam dalam tes tertulisnya
2	Apasaja kendala dan solusi BSM dalam penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam ?	Wah saya kurang tau mas, ini kan bidang SDI yang tau
3	Apasajakah nilai keislaman yang ada dalam rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya ?	Kalo menurut saya nilai keislamannya ya itu tadi terkait dengan adanya tes baca Qur'an, pengetahuan terkait agama dan juga ekonomi Islam
4	Apa manfaat dari rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam menurut bapak ?	Manfaatnya menurut saya ya karyawannya bener bener tersaring mana yang punya pengetahuan tentang agama dan ekonomi Islam, jadi akan mudah pada saat operasioanal kerjanya
5	Apakah dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis Islam kualitas karyawan akan terjamin ?	Iya mas insyaallah terjamin, karena kan emang ini bank syariah jadi kalo seleksinya ada unsur unsur syariah kan jadi lebih maksimal dalam proses pemilihan karyawan, dan tentunya karyawan yang sudah terpilih itu punya kualitas yang baik
6	Karyawan seperti apakah yang akan diambil oleh bank syariah mandiri cabang Palangkaraya ?	Ini jugasaya tidak tau mas haha, mungkin berdasarkan dari hasil tes yang sudah dilakukan
7	Apakah dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di bank syariah mandiri cabang palangkaraya terdapat unsur nepotisme ?	Saya kurang tau kalo ini mas, tapi emang ada beberapa kayak akrab sama pimpinan mas, tapi kerjanya dia juga bagus, komunikasinya juga baik, mungkin dipilih berdasarkan hasil juga.



PT Bank Syariah Mandiri
Branch Office Palangka Raya
Jl. Ahmad Yani No. 75
Palangka Raya 73111
Telp. (0536) 3222223 (Hunting)
Fax. (0536) 3227000
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 19/648-3/321

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Jalan Ahmad Yani No. 75 Palangka Raya dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Adied Najiyurrahman
NIM : 14540037
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Perbankan Syariah
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Penelitian : Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam
Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Palangka Raya .


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palangka Raya, 09 Juli 2018

PT BANK SYARIAH MANDIRI

BRANCH OFFICE PALANGKA RAYA


Fajar Pratomo Kaliman
Branch Manager


Razik Asda
BOSM



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT No : 004/SK/BAN-PT/Akred/S1/2015
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : Adied Najiyurrahman
NIM/Jurusan : 14540037 / Perbankan Syariah (S1)
Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS ISLAM PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG
PALANGKARAYA

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	02 September 2017	Pengajuan Outline	
2	09 April 2018	Proposal Bab I, II dan III	
3	15 April 2018	Revisi dan Acc Proposal	
4	16 April 2018	Seminar Proposal	
5	27 April 2018	Revisi dan Acc Proposal	
6	6 November 2018	Skripsi Bab IV dan V	
7	10 November 2018	Revisi dan Acc Bab IV dan V	
8	13 November 2018	Seminar Hasil	
9	23 November 2018	Revisi dan Acc Hasil	
10	6 Desember 2018	Ujian Skripsi	
11	26 Desember 2018	Revisi dan Acc Skripsi	

Malang, 26 Desember 2018
Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Ekowati Ayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 1951109 199903 1 003

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT No : 004/SK/BAN-PT/Akred/S1/2015
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
NIP : 19750906 200604 1 001
Jabatan : **Pembimbing Skripsi**

Menerangkan bahwa Mahasiswa berikut :

Nama : Adied Najiyurrahman
NIM : 14540037
Handphone : 085648208845
Konsentrasi : Entrepreneur
Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya

Menerangkan bahwa penulisan skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
21 %	20 %	2 %	8 %

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Januari 2019

Pembimbing,



Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
NIP 19750906 200604 1 001

skripsi_adied

ORIGINALITY REPORT

21 %

SIMILARITY INDEX

20 %

INTERNET SOURCES

2 %

PUBLICATIONS

8 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	13 %
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
3	ojs.unida.ac.id Internet Source	1 %
4	referensiartikel.blogspot.com Internet Source	1 %
5	www.edosegara.com Internet Source	1 %
6	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1 %
7	www.scribd.com Internet Source	1 %
8	makalahpaijo.blogspot.com Internet Source	1 %
9	www.lontar.ui.ac.id Internet Source	1 %

10 pengertiandancontohmakalah.blogspot.com 1%
Internet Source

11 documents.tips 1%
Internet Source

Exclude quotes On Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



BIODATA PENELITI

Nama : Adied Najiyurrahman

Alamat : Jalan Nusantara 2 Langkai Pahamndut
Palangkaraya

Tempat, tanggal lahir : Dili, 01 Januari 1997

Nomer Telpon/Hp : 085648208845

Email : perseparparay6@gmail.com



1. Latar belakang pendidikan

- TK Aisyah, Panarung Palangkaraya (2001-2002)
- Min Model Pahandut Palangkaraya (2002-2008)
- SMPM 12 Paciran Lamongan (2008-2011)
- MA Al-ishlah Paciran Lamongan (2011-2014)
- S1 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2014-2018)

2. Pengalaman Kerelawanan

- KKM Posdaya Berbasis Masjid
- PKL pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Ngantang