

**IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA
PANDEMI**

SKRIPSI



**Oleh :
ILMA IRVANTY FIRDAUSI
NIM : 18540104**

**JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA
PANDEMI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

(SE)



Oleh :

ILMA IRVANTY FIRDAUSI

NIM : 18540104

**JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA PANDEMI

Oleh :

ILMA IRVANTY FIRDAUSI

NIM : 18540104

Telah disetujui pada tanggal 16 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



Irmayanti Hasan, ST., MM

NIP : 197705062003122001

Mengetahui :

Ketua Prodi Perbankan Syariah,



Yulic Sri Rahayu, SE., MM

NIP : 197708262008012011

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA PANDEMI
SKRIPSI

Oleh :

ILMA IRVANTY FIRDAUSI

NIM 18540104

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

Pada : 27 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Segaf, S.E, M.Sc

)

NIP.19760215201608011049

2. Dosen Pembimbing

Irmayanti Hasan, ST., MM

)

NIP. 197705062003122001

3. Penguji Utama

Yayuk Sri Rahayu, SE.,MM

)

NIP. 197708262008012011

(



(



(



Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan Perbankan Syariah (S1)



Yayuk Sri Rahayu, SE.,MM

NIP.197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilma Irvanty Firdausi
NIM : 18540104
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

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

“IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA PANDEMI”

adalah hasil kerja saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudia 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 paksaan dari siapapun.

Malang, Desember 2021

Hormat saya



MATERAI
TEMPEL
13FD7AEF458842224
6000
RUPIAH

Ilma Irvanty Firdausi
NIM 18540104

v

v

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah tak lupa panjatkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. Atas segala rahmat, taufik, serta hidayahnya yang diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Puji syukur kepada Allah yang telah menghadirkan orang-orang baik disekeliling saya yang selalu memberikan support dan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Diri saya sendiri . Terimakasih karena sudah mau berjuang sampai sejauh ini, terimakasih karena sudah mau sabar, sudah mau diajak menuju puncak bersama-sama. Meskipun sering mengeluh dan menangis aku tau kamu kuat. Aku menyayangimu.
2. Bapak dan Ibu Tercinta. Apa yang saya dapatkan selama ini tidak akan mampu membayar semua kebaikan yang telah bapak ibuk berikan kepadamu putri pertamamu ini, terimakasih karena tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesahku, terimakasih karena selalu mendoakanku, terimakasih karena telah mengusahakan segalanya yang terbaik untuk putrimu. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan kalian berdua sehingga saya bisa berada di posisi sekarang.
3. Kedua Nenek Saya Tercinta. Terimakasih karena tidak pernah berhenti mendoakan saya, mensupport saya sampai sekarang ini, memberikan nasihat-nasihat yang mebuat saya selalu kuat.
4. Adik-Adik ku Tersayang. Adik-adik perempuanku, Elvin, Amira, Izza, dan adik laki-laki Afiq yang selalu mau mendengarkan saya mengeluh setiap saat, mendengarkan saya bercerita, menemani saya menangis, terimakasih.
5. Dosen Pembimbing. Ibu Irmayanti Hasan, terimakasih karena telah sabar dalam membimbing saya, karena beliau tidak pernah lelah memberikan masukan, saran,

dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Dosen. Terimakasih kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama ini dengan rasa tulus dan ikhlas.
7. Sahabat dan Seluruh Teman, penulis ucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis yaitu Mingwa Rizma Pramesti, Dela Indriani, Mira Vinolita, Andy Setiawan. Karena telah menemani penulis selama pembuatan skripsi ini, mendengarkan segala keluh kesah penulis, kemudian teman-teman Ana, ochak, dan Dandy serta teman-teman penulis di kelas C perbankan syariah 2017 yang sama-sama sedang berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir.

MOTTO

“Hiduplah seakan kamu mati besok, dan belajarlah seakan kamu hidup untuk selamanya.”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, taufik, hidayah serta inayah- Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kediri di Masa Pandemi” dapat berjalan baik, tanpa suatu halangan apapun.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak DR. H. Misbahul Munir, LC., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, SE., MM, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Irmayanti Hasan, ST., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi yang dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Segenap sivitas akademik S1 Perbankan Syariah, terutama seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak M. Firdaus S.Ag dan Ibu Lu'lu'ul Hidayati S.Pd selaku kedua orang tua penulis, Elvin Aulia F, Amira Putri F, Izza Nur Sabila dan Afiq Ahmad F selaku adik penulis, Mbah Uti Muawannah, Mbah Uti Siti Rofiah yang selalu memberikan kepercayaan, dukungan, do'a yang ikhlas dan tulus. Semoga Allah

SWT senantiasa meridhoi dan membalas segala jerih payah dan kasih sayang yang telah diberikan.

7. Mingwa Rizma Pramesti, Dela Indriani, Mira Vinolita, Mahfidhotul Khasanah, M. Andy Setyawan selaku sahabat penulis yang selalu menyemangati dan membantu penulis dalam mengerjakan skripsi.
8. Teman-teman angkatan jurusan S1 Perbankan Syariah angkatan 2017 yang menjadi partner saat pembelajaran di kelas serta selalu memberikan doa dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Pihak Bank Muamalat Kediri, Pak Hasan, Pak Sandri, Mbak ghina, Mbak Sita, karena telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.
10. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan proposal baik dalam bentuk materil dan moril.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Bagi Mahasiswa.....	9
1.4.2. Bagi Instansi	10
1.4.3. Bagi Akademisi	10
BAB II : KAJIAN TEORI.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Landasan Teori	16
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

2.2.2.	Rekrutmen	17
2.2.2.1.	Pengertian Rekrutmen	17
2.2.2.2.	Tujuan Rekrutmen	19
2.2.2.3.	Proses Rekrutmen	21
2.2.2.4.	Sumber Rekrutmen	24
2.2.2.5.	Kendala Rekrutmen	28
2.2.3.	Seleksi	32
2.2.3.1.	Pengertian Seleksi	32
2.2.3.2.	Tujuan Seleksi	34
2.2.3.3.	Proses Seleksi	36
2.3.	Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat	41
2.4.	Kerangka Berfikir	43
BAB III : METODE PENELITIAN		44
3.1.	Jenis Penelitian	44
3.2.	Lokasi Penelitian	45
3.3.	Subjek Penelitian	45
3.4.	Jenis Dan Sumber Data	46
3.4.1.	Jenis Data	46
3.4.2.	Sumber Data	47
3.5.	Metode Pengumpulan Data	48
3.5.1.	Observasi	48
3.5.2.	Wawancara	49
3.5.3.	Dokumentasi	50
3.6.	Metode Analisis Data	51
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1.	Hasil Penelitian	53
4.1.1.	Gambaran Umum Tentang Bank Muamalat Kediri	53
4.1.2.	Paparan Data Hasil Penelitian	68
4.2.	Pembahasan	73

4.2.1.	Proses Pelaksanaan Rekrutment Dan Seleksi Karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi.....	75
4.2.2.	Kendala Pelaksanaan Rekrutment Dan Seleksi Karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi.....	80
4.2.3.	Solusi Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala Pada Saat Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi.	81
BAB V : PENUTUP		84
5.1.	Kesimpulan.....	84
5.2.	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.3 : Subjek Penelitian	0

ABSTRAK

Ilma Irvanty Firdausi, 2021, *Implementasi Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kediri di Masa Pandemi*. Skripsi, Fakultas Ekonomu Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Irmayanti Hasan, ST., MM.

Kata Kunci : Rekrutmenm seleksi, Bank Muamalat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan menjalankan suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan perekrutan dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Muamalat di masa pandemic, kendala apa saja yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi selama pandemic serta solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala tersebut.

Metode yang digunakan melalui pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, analisis data melalui beberapa proses yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data verivikasi. Pengecekan data melalui pengamatan sumber dan teori.

Temuan dalam penelitian ini adalah dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Muamalat telah melaksanakan tahapan-tahapan sesuai teori, meskipun urutan untuk pelaksanaan setiap tahapan berbeda. berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap dikarenakan adanya pandemic, calon karyawan yang akan diseleksi dibagi menjadi beberapa kloter agar menghindari kerumunan. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan berpotensi kehilangan calon karyawan dan melakukan praktel uji lapangan agar memudahkan untuk tahap selanjutnya yaitu penempatan karyawan yang telah diterima di Bank Mumalat KCU Kediri.

ABSTRACT

Ilma Irvanty Firdausi, 2021, *Implementation of the Implementation Process of Employee Recruitment and Selection at Muamalat Bank KCU Kediri in a Pandemic Period*. Thesis, Faculty of Economics, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Irmayanti Hasan, ST., MM.

Keyword : Recruitment, selection, Muamalat Bank.

Human resources are one of the important components which are the basic capital in the process of developing and running a company. Therefore, companies need to recruit and select to meet human resource needs. The purpose of this study was to determine the process of implementing the recruitment and selection of Muamalat Bank employees during the pandemic, what obstacles occurred in the recruitment and selection process during the pandemic and the solutions used to overcome these obstacles.

The method used is a qualitative approach with a case study design. Data collection techniques used interviews, observations, and documentation studies, data analysis through several processes, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing of verification data. Checking the data through observation of sources and theories.

The findings in this study are that in the recruitment and selection process, Muamalat Bank carried out the stages according to theory, although the sequence for the implementation of each stage is different. based on the description in the discussion above, there is a gradual selection of selection methods due to the pandemic, prospective employees who will be selected are divided into several groups to avoid crowds. Although this step-by-step method has its advantages, there are also some disadvantages to the step-by-step method. In the stepwise method, there is a time lag between the first stage of the test and the next stage of the test. If these test stages take too long, the company has the potential to lose prospective employees and conduct field test practices to make it easier for the next stage, namely the placement of employees who have been accepted at Bank Muamalat KCU Kediri.

مستخلص البحث

إيلما إرفانتي فردوسي، 2021، تحليل عملية تنفيذ تعيين الموظفين واختيارهم في بنك جامعة كي سي يو كيديري في فترة الوباء. أطروحة، كلية الاقتصاد، الجامعة الإسلامية الحكومية (UIN) مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: Irmayanti Hasan, S.T., M.M.

الكلمة الرئيسية: التوظيف، الاختيار، بنك المعاملات.

في عالم البنوك، تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا مهمًا للغاية في تحقيق أهداف الشركة. الموارد البشرية هي أحد المكونات المهمة وهي رأس المال الأساسي في عملية تطوير وإدارة الشركة. لذلك، تحتاج الشركات إلى التوظيف والاختيار لتلبية احتياجات الموارد البشرية. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد عملية تنفيذ التوظيف والاختيار لموظفي بنك معاملات أثناء الوباء، وما هي العقبات التي حدثت في عملية التوظيف والاختيار أثناء الوباء، والحلول المستخدمة لتجاوز هذه العقبات.

الطريقة المستخدمة هي نهج نوعي مع تصميم دراسة الحالة. استخدمت تقنيات جمع البيانات المقابلات والملاحظات ودراسات التوثيق، وتحليل البيانات من خلال عدة عمليات، وهي تقليل البيانات، وعرض البيانات، واستنتاج بيانات التحقق. تدقيق البيانات من خلال ملاحظة المصادر والنظريات.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه في عملية التوظيف والاختيار، نفذ بنك معاملات المراحل وفقاً للنظرية، على الرغم من اختلاف تسلسل تنفيذ كل مرحلة. بناءً على الوصف الوارد في المناقشة أعلاه، هناك اختيار تدريجي لطرق الاختيار بسبب الوباء، ويتم تقسيم الموظفين المحتملين الذين سيتم اختيارهم إلى عدة مجموعات لتجنب الازدحام. على الرغم من أن هذه الطريقة خطوة بخطوة لها مزاياها، إلا أن هناك أيضًا بعض عيوب هذه الطريقة خطوة بخطوة. في الطريقة التدريجية، يوجد فارق زمني بين المرحلة الأولى من الاختبار والمرحلة التالية من الاختبار. إذا كانت مراحل الاختبار هذه تستغرق وقتًا طويلاً، فمن المحتمل أن تفقد الشركة الموظفين المحتملين وتجري اختبارات ميدانية لتسهيل المرحلة التالية، وهي تعيين الموظفين الذين تم قبولهم في بنك معاملات جامعة كي سي يو كيديري.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terhitung sejak bulan maret 2020 dunia sedang dihadapkan oleh pandemi yang membuat kerugian cukup besar bagi semua kalangan (Baskara: 2020). Wabah Virus Corona atau yang biasa disebut dengan Covid-19 ini tengah merubah kebiasaan masyarakat dunia dalam beraktivitas. Penerapan “social distancing” membuat semua warga dunia terbatas dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Beberapa kota bahkan menerapkan “lockdown” sebagai upaya pencegahan covid-19 masuk ke daerah mereka. Kondisi seperti ini menjadi pukulan besar bagi beberapa sektor usaha, termasuk perbankan. Penyebaran virus Corona yang masih tidak dapat diprediksi kapan akan berakhir membuat sebagian kegiatan masyarakat menjadi lumpuh, karena adanya penerapan social distancing bagi masyarakat.

Dikarenakan pandemi ini sudah terjadi di masyarakat/di Negara Indonesia, serta pertimbangan agar roda ekonomi dapat terus berputar, maka pemerintah menerapkan kebijakan *new normal*. Artinya, sektor-sektor kehidupan yang penting, terutama bidang ekonomi khususnya perbankan harus tetap menggeliat, tetapi dengan menerapkan protokol kesehatan yang tetap, akan tetapi semua itu tetap kembali kepada masyarakat sendiri bagaimana mereka dapat terus beraktivitas tapi juga mematuhi protokol

kesehatan yang di syaratkan oleh pemerintah. Ini seperti dua sisi mata uang, yang menimbulkan dilema atau pilihan yang sulit bagi pemerintah. Disisi lain, penyebaran covid-19 harus diputus mata rantainya tapi disisi lain sektor ekonomi yang merupakan hajat hidup orang banyak tidak mungkin dihentikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan menjalankan suatu perusahaan. Tujuan adanya sumber daya manusia adalah untuk dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan yang telah ditentukan. Selain itu, sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Karena pentingnya sumber daya manusia yang dibutuhkan, perusahaan akan berusaha mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang memadai untuk menunjang proses kerja pada perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik serta kompeten dibidangnya, perusahaan akan dapat beroperasi dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Perencanaan sumber daya manusia mengacu pada pekerjaan yang mengantisipasi permintaan tenaga kerja untuk mengisi lowongan yang telah atau diperkirakan akan kosong pada waktu tertentu. Hasil dari proses perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan elemen dasar yang menentukan kehidupan organisasi atau perusahaan selama seluruh waktu perencanaan, karena akan menjadi bahan dasar dan masukan bagi organisasi sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh

perusahaan tersebut, kemudian melanjutkan ke proses selanjutnya yaitu proses seleksi, pengujian, dan rekrutmen.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja baik, kompeten serta sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan yang telah ditentukan perusahaan, untuk mengisi lowongan kerja pada perusahaan. Menurut Fahmi (2016:28) “Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan”. Terbukanya suatu lowongan kerja dapat terjadi karena adanya perluasan perusahaan, jenis pekerjaan baru, karyawan yang berhenti ataupun diberhentikan baik secara hormat maupun tidak, adanya karyawan yang sudah mencapai usia pensiun atau meninggal dunia. Proses rekrutmen ini dimulai ketika perusahaan mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan. Setelah proses rekrutmen dilakukan, selanjutnya adalah proses seleksi. Proses seleksi dilakukan untuk memilih dan menetapkan sumber daya manusia yang ada, lalu menempatkannya pada posisi dan bagian yang tepat. Menurut Sofyandi (2013:105) “Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu”.

Mengingat pentingnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan dengan baik karena hal tersebut berpengaruh pada perkembangan perusahaan kedepannya. Alasan proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan adalah karena adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), pensiun, serta terjadinya kekosongan jabatan. Hal-hal tersebut memicu perusahaan untuk mencari karyawan yang baru untuk mengisi pekerjaan tersebut. Agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang memiliki kesesuaian dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Sehingga, perusahaan akan memperoleh keuntungan-keuntungan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Namun sebaliknya, jika perusahaan melakukan kesalahan dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sangat mungkin akan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sering melakukan kesalahan yang kemudian menghambat kelancaran jalannya suatu pekerjaan yang akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari permintaan hingga perjanjian kerja baru pada posisi-posisi yang tepat, agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga proses tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan

karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun kualifikasi yang diinginkan perusahaan.

Kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan bank syariah tidak hanya terkait operasional perbankan dan keuangan syariah. Namun sumber daya yang perlu dipersiapkan oleh bank adalah mereka yang mampu berinteraksi dengan perbankan dan keuangan syariah. Manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah manajemen keuangan modern dan paham akan hukum-hukum syariah. Mengingat yang dikelola oleh bank adalah dana, baik dana pemilik maupun dana masyarakat, maka sektor perbankan mengandalkan kepercayaan. Oleh karena itu, selain butuh tenaga terampil, Secara profesional, bank harus dikelola dengan sumber daya Memiliki integritas moral yang baik dan terpercaya. Selain itu, tenaga perbankan juga butuh pelatihan profesional jangka panjang dan biayanya sangat tinggi. Setiap bank memiliki kewajiban berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tenaga kerja yang profesional.

Bank Muamalat Indonesia yang mulanya adalah PT Bank Muamalat Indonesia TBK adalah bank syariah pertama di Indonesia yang resmi mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 atau 27 syawa; 1442 H. Berdasarkan Akta yang keluar No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412H yang telah di sahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia

dengan surat Keputusan No. C2-2413.HT.1.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah no. 970/1992 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 28 April 1992 Tambahan no. 19195.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS). Di tahun 2004, didirikannya cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. di Kediri yaitu di tanggal 15 bulan Maret. Kabupaten Kediri merupakan pusat kota karesidenan yang terdiri dari Trenggalek, Tulungagung, Blitar, dan Kediri itu sendiri.

Setelah struktur organisasi terbentuk, dan uraian tentang posisi dan persyaratan posisi yang tersedia, dan jumlahnya sumber daya manusia telah direncanakan, kemudian langkah selanjutnya adalah menemukan tenaga kerja dan mengisi posisi yang tersedia sesuai rencana atau kebutuhan perusahaan.

Bank Muamalat Kantor cabang Kediri dalam merekrut dan menyeleksi karyawan sesuai prosedur, melakukan koordinasi dengan kantor cabang pembantu untuk merekrut karyawan. Masalah penerimaan karyawan sangatlah penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perbankan syariah. Selain membutuhkan keterampilan dan profesionalitas dalam sektor perbankan juga mengandalkan kepercayaan. Perbankan harus dikelola oleh karyawan yang bermoral baik dan terpercaya. Sebagai salah satu bank syariah, Bank Muamalat harus menyeleksi calon karyawan dengan memperhatikan syariat islam. Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya pandemi covid-19 ini menjadi salah satu kendala Bank dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi, karena adanya pembatasan kerumunan, aturan protokol kesehatan dll., Ada beberapa proses penyeleksian yang dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri ini selama pandemi. Pihak KC hanya melakukan proses rekrutmen dan beberapa seleksi, hanya beberapa pelamar saja yang dipanggil dalam proses seleksi dan rekrutmen untuk menghindari kerumunan. Sedangkan dalam sekali seleksi ada banyak pelamar yang ingin melamar di Bank Muamalat KC Kediri. Hal ini diungkapkan oleh Pak Sandri selaku salah satu karyawan Bank Muamalat :

“Bank Muamalat KC Kediri dalam melakukan rekrutmen karyawan akan menyebarkan informasi lowongan kerja melalui sosial media atau instagram yang bernama maple, itu instagram khusus seputar lowongan kerja untuk Bank Muamalat seluruh Indonesia. Dalam sekali penyelenggaraan akan banyak pelamar kerja yang akan diseleksi oleh pihak penyelenggara rekrutmen. Sedangkan dalam aturannya hanya bisa

memanggil beberapa pelamar saja untuk interview karena adanya pembatasan kerumunan. Karena banyaknya pelamar yang mendaftar sebagai calon karyawan, dan waktu yang dibutuhkan untuk interview cukup lama karena harus bergantian. Proses rekrutmen pun juga bisa tertunda jika lokasi kantor masuk kategori zona merah, bahkan parahnya perekrutan karyawan pun juga bisa saja ditiadakan karena perusahaan melakukan efisiensi. Pada akhirnya, ketika pengumuman karyawan diterima, calon yang diterima tidak memenuhi panggilan dengan alasan telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain bahkan mengundurkan diri sebelum adanya interview,” (Sumber: Wawancara Pak Sandri 29 Juni 2021 di Bank Muamalat)

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa dalam penanganan proses rekrutmen dan seleksi karyawan kurang efektif di masa pandemi ini. Dalam rangka memperoleh karyawan yang berkualitas, profesional dan terpercaya, bank syariah harus melakukan perekrutan dengan cara selektif. Hal ini melatar belakangi penulisa untuk menjadikannya sebagai alasan penulisan skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCU KEDIRI DI MASA PANDEMI”. Alasan pemilihan Bank Muamalat KCU Kediri adalah karena Bank Muamalat merupakan Bank Syariah yang pertama berdiri di Indonesia, dan Bank Muamalat KCU Kediri merupakan kantor cabang utama yang membawahi 5 kantor cabang pembantu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat digunakan untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan penelitian adalah:

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi?
2. Apa saja kendala pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi?
3. Solusi apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang ada pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi.
3. Untuk mengetahui solusi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KC Kediri di masa pandemi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Mahasiswa

1. Dapat mengetahui serta memahami ilmu yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Mampu mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dalam perkuliahan, pada matakuliah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya pada materi yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi.

1.4.2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan positif dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang ada di Bank Muamalat KCU Kediri

1.4.3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi maupun tambahan informasi penelitian kedepannya khususnya untuk mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan metode untuk mencari perbandingan atau perbedaan dengan tujuan untuk menemukan pemikiran baru untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan untuk acuan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2018) yang berjudul “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk” ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian adalah untuk menjelaskan tentang metode dan prosedur rekrutmen dan seleksi yang selama ini digunakan oleh BRI Unit Cabang Tanjung Bumi. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kendala utama seleksi di Bank BRI adalah dari pelamar, dikarenakan dari hasil seleksi yang telah dilakukan perusahaan telah memanggil sejumlah pelamar untuk menghadiri seleksi, akan tetapi pada waktu yang telah ditentukan jumlah pelamar yang tidak hadir mencapai 20% dari total jumlah pelamar yang seharusnya hadir, penyebabnya dikarenakan pelamar tidak hanya melamar di tempat Bank BRI saja melainkan juga melamar di perusahaan-perusahaan besar lainnya. Selain itu, kendala lainnya adalah BRI Unit Cabang Tanjung Bumi hanya memiliki alternatif sumber rekrutmen yang terbatas, yaitu dengan

tenaga outsourcing perusahaan menempatkan tenaga tersebut untuk mengisi bidang tertentu seperti cleaning service atau satpam.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmatin (2016) yang berjudul “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta) dengan metode deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa BRI Syariah merekrut karyawan dari sumber internal dan eksternal. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Rekrutmen di BRI Syariah sepenuhnya dilakukan oleh divisi rekrutmen dan seleksi, rekrutmen ini dilaksanakan untuk mendapatkan karyawan baru untuk menempati jabatan kosong yang ada di BRI Syariah. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi, ditemukan beberapa kendala dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas baik. Hal itu disebabkan oleh tingginya persaingan pada dunia perbankan syariah. Biasanya karyawan yang kualitas baik tersebut sudah melamar ke bank yang lebih tinggi yaitu bank syariah yang mempunyai aset yang lebih banyak dan bank tersebut sudah banyak mendapatkan penghargaan-penghargaan menjadi bank terbaik. Selain itu sulit mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai latar belakang dan dasar perbankan syariah. Kendala lain yang timbul adalah ketika sumber internal diterapkan di BRI Syariah, hal ini akan mengurangi peluang BRI Syariah untuk mendapatkan calon karyawan yang diinginkan dan sesuai kebutuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2015) yang berjudul “Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri

akntor Cabang Semarang” ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi PT Bank Syariah Mandiri mengalami kendala yaitu tidak adanya perencanaan waktu dalam proses rekrutmen, dimana proses rekrutmen dilakukan sewaktu-waktu dan tidak ada penetapan waktu secara jelas. Perekrutan karyawan dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Proses rekrutmen dilakukan pada saat ada karyawan yang resign.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiyuhanita (2019) dengan judul “Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah KCP Ponorogo” ini menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi terdapat kendala diantaranya ketika melakukan seleksi administrasi dari ratusan pelamar yang hanya dilakukan oleh seorang karyawan saja. Sehingga dibutuhkan konsentrasi dan ketelitian, juga waktu yang begitu lama dalam proses seleksi tersebut guna mendapatkan karyawan yang dianggap terbaik.

Penelitian yang dilakukan oleh Warni (2012) yang berjudul “Proses Penerimaan dan Seleksi Personalia di PT Bank BNI Tbk dalam Pengembangan Kredit Mikro dan Kecil” dapat diketahui jika dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi terdapat kendala yaitu rasio pelamar yang diterima terhadap jumlah pelamar yang masuk sangat rendah. Hal tersebut mencerminkan rendahnya ketertarikan pelamar, akibat kurang luasnya jangkauan iklan Bank BNI yang hanya dipasang di Perguruan Tinggi tertentu

dan tidak melalui media massa nasional. Kondisi ini menyebabkan terbatasnya pelamar bermutu baik yang memasukkan lamarannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamanna Parvin Eva (2018) yang berjudul "Recruitment And Selection Strategies And Practice In The Private Sector Commercial Banks Of Bangladesh: Eviidence From Human Resource Practitioners". berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jika . bank harus lebih menekankan pada rekrutmen internal tidak hanya untuk meningkatkan karyawan motivasi dan loyalitas tetapi juga untuk mengurangi biaya eksternal dari periklanan, kegiatan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan dll. Mereka juga dapat menggunakan sumber kampus rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang segar dan energik, langsung surat ke personel teratas dan terkenal untuk mendapatkan hasil maksimal karyawan yang kompeten dan berpengalaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayesha Tabassum 2011 yang berjudul *: The Process Of Recruitment And Selection In A Development Country : Case Study Of A Bank In Bankladesh* berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jika Proses rekrutmen dan seleksi yaitu perekrutan yang dilakukan oleh Bank Bangladesh ini melalui job posting yang ditempel di papan di papan pekerjaan , rekomenadsi dari beberapa kampus, bursa kerja, dan agen tenaga kerja, melakukan tes kepribadian, kejujuran dan rtes kemampuan dasar serta mencariSDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr, Asif Kamran, Jawad D and Saad Bin hilal 2015 yang berjudul : *Analysis Of Recruitment And Selection Process*. menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen dan Seleksi harus didefinisikan dengan baik untuk waktu yang cepat tanggapan dari orang yang melamar. Waktu respons dari tim SDM harus cepat dan kriteria harus dinilai sesuai dengan batas waktu, maka mereka tidak akan kehilangan karyawan untuk saingan, Jumlah uang yang dikeluarkan untuk prosedur rekrutmen dan seleksi harus diperhitungkan dan cara prosedur yang lebih khusus dan baru harus diadopsi, yang akan bermanfaat bagi organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Syamala Devi Bhoganadam, Dr. dasaraju Srinivasa Rao 2014 yang berjudul : *A Study On Recruitment And Selection Process Of Sai Global Yantex India Provate Limited*. Pelaksanaan rekrutmen penyebaran info lowongan para pelamar kebanyakan didapatkan dari teman-teman atau mulut ke mulut. Prosesnyayang seleksi juga dilakukan dengan betul agar mendapatkan calon karyawan yang sesuai. Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perusahaan pun juga dilakukan secara transparan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2015) dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Banjarmasin” ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi terdapat kendala yaitu terbatasnya sumber rekrutmen yang ditentukan. Sumber rekrutmen yang digunakan hanya

melalui surat kabar (koran post) dan lewat relasi/kenalan orang yang sudah bekerja. Sehingga kandidat pelamar yang dimiliki oleh PT Bank Rakyat Indonesia Syariah sangat terbatas.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan segala aspek yang berkaitan dengan bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam suatu perusahaan. Mangkunegara, (2015:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Desler, (2013) dalam Wahjono (2015:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen.

Dari kedua pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Rekrutment

2.2.2.1. Pengertian Rekrutment

Sebuah perusahaan pastilah sangat membutuhkan karyawan untuk mewujudkan eksistensinya, yang diharapkan akan mencapai sebuah keberhasilan. Karena pentingnya karyawan dalam membangun dan menjalankan perusahaan, tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi, kualitas baik, serta sesuai dengan spesifikasi pekerjaan perusahaan. Proses pencarian karyawan yang potensial ini dapat dilakukan dengan cara rekrutmen. Suparyadi, (2015:135) menyatakan “Rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu”.

Hariandja (2002) dalam Subekhi dan Jauhar, (2012:123) menyatakan “Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai”.

Islam sendiri mengajarkan agar setiap muslim dengan muslim lainnya agar senantiasa berlaku jujur dan adil. Jika pengelolaan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab setiap manajer, maka manajer yang bertanggung jawab harus memiliki sifat yang adil dan jujur. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur’an surat An Nisa : 58 :

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.

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

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari serta menarik karyawan yang memenuhi syarat dan berpotensi untuk dapat mengisi lowongan jabatan tertentu.

2.2.2.2. Tujuan Rekrutmen

Dalam melakukan proses pelaksanaan rekrutmen, sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah direncanakan. Bangun (2012:144) menyatakan bahwa secara umum, tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja, antara lain:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan.
Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan

dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.

3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan dalam proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Suparyadi, (2015:136) menyatakan bahwa rekrutmen dapat dimaknai memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendapatkan tenaga kerja dalam jumlah tertentu.

2. Mendapatkan tenaga kerja yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan spesifikasi pekejaannya.
3. Memastikan bahwa seluruh posisi jabatan yang lowong dapat diisi oleh orang yang tepat.
4. Menjamin organisasi mampu mencapai tujuannya walaupun tingkat
5. Persaingan makin tinggi.

Kesimpulan dari tujuan rekrutmen adalah untuk merealisasikan program dan strategi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, menentukan kebutuhan karyawan untuk jangka pendek dan panjang, mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan seleksi dan untuk menilai keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

2.2.2.3. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses yang harus direncanakan oleh perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Setiap perusahaan, menerapkan proses rekrutmen yang berbeda-beda. Proses tersebut harus dilalui oleh para calon karyawan. Rivai,

(2008) dalam Subekhi dan Jauhar (2012:130) menyatakan bahwa perlu diselaraskan rencana kegiatan yang diinginkan dan juga kebutuhan khusus yang ditentukan oleh para perusahaan, maka berdasarkan analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan itulah para rekruter yang akan mengidentifikasi lowongan pekerjaan. Setelah lowongan diidentifikasi maka rekruter mempelajari persyaratan dengan menginterview informasi analisis pekerjaan yang khususnya deskripsi/uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas. Dalam proses ini para rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Suryadana, (2015:56) menyatakan bahwa proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) diserahkan kepada organisasi. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Adapun proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi merekrut.

Manajemen Keuangan dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam perjalanan perekrutan

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja.

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok.

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna

menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat.

4. Pembuatan kumpulan pelamar.

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa.

Kesimpulan dari kedua pendapat ahli tersebut adalah perusahaan harus memiliki kebijakan-kebijakan dalam melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai ketika perusahaan melakukan analisis pekerjaan, lalu mengidentifikasi lowongan pekerjaan yang ada. Setelah lowongan diidentifikasi, maka akan dapat mengetahui deskripsi/uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas, sampai ketika pelamar menyerahkan lamarannya ke perusahaan.

2.2.2.4. Sumber Rekrutmen

Penentuan sumber rekrutmen sangatlah penting, karena dengan mengetahui sumber rekrutmen, perusahaan dapat

mengetahui sumber mana saja yang bisa digunakan dan sumber mana saja yang tidak perlu digunakan. Sumber rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sedarmayanti, (2018:59) menyatakan bahwa dalam memilih sumber penarikan SDM, perlu dipikirkan dan mendapat prioritas utama bagi manajer SDM dalam menentukan sumber pegawai. Cukup banyak dampak positif dan negatif dari kebijakan penarikan SDM, antara lain:

1. Penarikan SDM dari dalam organisasi/perusahaan adalah kebijakan penarikan SDM yang lebih mengutamakan/memberikan kesempatan lebih banyak bagi pegawai yang sudah ada dalam organisasi/perusahaan. Penarikan dari dalam organisasi/perusahaan dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Promosi, pemindahan, rotasi/mutasi
 - b. Penempatan berasal dari cabang
 - c. Personalia dalam masa percobaan, magang/bekerja sementara
 - d. Penempatan kembali pegawai yang sudah bebas bekerja
 - e. Penempatan kembali pegawai yang sudah pensiun.

2. Penarikan SDM dari luar organisasi/perusahaan adalah kebijakan penarikan SDM yang lebih mengutamakan/memberikan kesempatan kepada masyarakat luas. Cara ini ditempuh organisasi/perusahaan karena pegawai yang ada di dalam organisasi/perusahaan, dianggap tidak memenuhi syarat untuk mengisi jabatan dari dalam organisasi/perusahaan. Penarikan SDM dari luar organisasi/perusahaan dapat dilakukan dengan cara:
- a. Pelamar langsung (walk ins): pelamar datang langsung ke organisasi/ perusahaan membawa surat lamaran permohonan pekerjaan.
 - b. Rekomendasi dari pegawai yang sudah bekerja.
 - c. Iklan (advertensi).
 - d. Kantor penempatan.
 - e. Lembaga pendidikan.
 - f. Organisasi/serikat pekerja.
 - g. Lembaga penyalur tenaga kerja.
 - h. Penarikan dari organisasi / perusahaan lain / membajak.
 - i. Penarikan SDM langsung ke tempat asal mereka.

- j. Nepotisme: cara penarikan SDM melalui keluarga, terutama pada organisasi/perusahaan kecil, perseorangan.

Fahmi (2016:29) menyatakan bahwa sumber dalam rekrutmen setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen, yaitu:

1. Sumber informasi internal.

Ini berasal dari data-data bagian divisi sumber daya manusia, terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan.

2. Sumber informasi eksternal.

Ini bersumber dari informasi pihak eksternal. Sumber rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan melalui:

- a. Media cetak (Koran)
- b. Media elektronik (radio & televisi)
- c. Sekolah/ perguruan tinggi
- d. Rekomendasi dari para karyawan
- e. Departemen tenaga kerja
- f. Departemen tenaga kerja

g. Bursa tenaga kerja

h. Asosiasi-asosiasi

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua sumber dalam rekrutmen yaitu sumber internal yang didapat dari rotasi, pemindahan, ataupun mutasi. Selanjutnya yaitu sumber eksternal yang didapatkan dari pelamar secara langsung, lembaga penyalur tenaga kerja, dan rekomendasi dari pegawai yang sudah bekerja.

2.2.2.5. Kendala – Kendala Rekrutmen

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua sumber dalam rekrutmen yaitu sumber internal yang didapat dari rotasi, pemindahan, ataupun mutasi. Selanjutnya yaitu sumber eksternal yang didapatkan dari pelamar secara langsung, lembaga penyalur tenaga kerja, dan rekomendasi dari pegawai yang sudah bekerja.

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai.

Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah :

- a. Kebijakan promosi dari dalam, Kebijakan promosi dari dalam merupakan arah tindakan dalam upaya penempatan atau pengisian jabatan kosong. Meskipun promosi dari dalam ini memiliki keuntungan, tetapi kebijaksanaan ini dapat menghambat masuknya jumlah calon pegawai yang berpotensi yang dapat membawa pola pemikiran baru bagi perusahaan
- b. Kebijakan kompensasi, Kebijakan ini motivasi bagi calon pegawai untuk masuk organisasi. Biasanya sudah baku dan tidak mudah untuk diubah, karena akan menghambat masuknya pegawai yang baru.
- c. Kebijakan status pegawai, Kebijakan status pegawai ini jika dilihat dari aspek biaya atau mungkin strategi akan lebih menguntungkan perusahaan, akan tetapi menghambat perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berpotensi.
- d. Kebijakan penarikan tenaga lokal, Kebijakan penarikan tenaga lokal seperti

mengutamakan pegawai yang berasal dari lokasi di mana perusahaan berada, akan dapat menghambat perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berpotensi.

2. Persyaratan Jabatan.

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan penarikan.

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, TV, radio, maka pelamar semakin banyak, sebaliknya semakin tertutup pelamar semakin sedikit.

4. Kebiasaan Perekrut

Kebiasaan perekrutan ini dapat meningkatkan keahlian seorang perekrut, sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen menjadi baik. Akan tetapi sebaliknya, kebiasaan-kebiasaan yang salah akan terulang kembali secara sistematis, yang bisa mengakibatkan proses pencarian calon pegawai yang berpotensi menjadi tidak tercapai.

5. Kondisi Lingkungan Eksternal

- a. Faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan promosi dari dalam, yaitu apabila terjadi kekosongan jabatan maka akan lowongan tersebut akan diisi oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kendala yang dihadapi biasanya muncul ketika harus memutuskan imbalan yang meliputi gaji/upah dan tunjangan-tunjangan, kebijakan tentang status kepegawaian. Dalam merumuskan kebijakan perusahaan tentang sistem imbalan tersebut, banyak hal yang harus dipertimbangkan seperti kepentingan para anggota organisasi sesuai dengan kesepakatan, kemampuan perusahaan, di samping keharusan mentaati peraturan.
- b. Kondisi eksternal lingkungan pun harus diperhitungkan, seperti tingkat pengangguran, kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru dan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama, langka-tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, proyeksi angkatan kerja pada umumnya, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, praktik rekrutmen oleh organisasi

lain, dan tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan rekrutmen terjadi bebrbagai macam kendala, diantaranya adalah faktor organisasional, kebiasaan perekrut, dan kondisi lingkungan eksternal.

2.2.3. Seleksi

2.2.3.1. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan proses yang harus dilalaksanakan setelah melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen akan selalu berhubungan dengan seleksi. Dengan adanya seleksi, perusahaan akan mampu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Menurut Riniwati (2016:138) “Seleksi adalah upaya pertama kali yang dilakukan perusahaan yang dilakukan oleh divisi SDM untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan dari perusahaan”. Sofyandi (2013:105) menyatakan bahwa “Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok

pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu”.

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim, 2006) hal ini sesuai dengan Ayat Al-Quran Al Qashas 28 : 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

Yang artinya : “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka menentukan pelamar yang paling memenuhi kualifikasi perusahaan, untuk menduduki suatu posisi tertentu.

2.2.3.2. Tujuan Seleksi

Seleksi karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Karena seleksi karyawan memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Suparyadi (2015:150) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari seleksi adalah:

1. Untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat. Seluruh anggota tim harus memahami dan melaksanakan secara konsisten spesifikasi pekerjaan (jobs pecification) dari jabatan yang lowong, yang implementasinya adalah menemukan pelamar mana yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Informasi tentang hal ini dapat diperoleh dari surat lamaran berikut lampirannya, semua hasil tes, dan wawancara yang dilakukan oleh tim.
2. Untuk memperkirakan kinerja pelamar. Orang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan belum tentu memiliki kinerja yang tinggi. Masih

diperlukan tolok ukur lain guna memperkirakan tingkat kinerja pelamar, yaitu motivasinya untuk melamar pekerjaan, harapan- harapan terhadap pekerjaan dan organisasi, nilai-nilai budaya yang dianut, dan kerja samanya dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

3. Menjaga reputasi organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk menjaga nama baik atau citranya, sebab nama baik atau citra merupakan gambaran secara umum seberapa baik organisasi atau perusahaan itu. Citra berkorelasi dengan kepercayaan masyarakat pengguna terhadap suatu organisasi atau perusahaan, yaitu apabila citra sebuah organisasi atau perusahaan itu buruk maka masyarakat tidak mau mengonsumsi atau menggunakan produk dari organisasi atau perusahaan itu. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan sangat berhati-hati dalam menerima karyawan baru dengan cara mempelajari rekam jejak dari para pelamar.
4. Optimalisasi investasi. Pelamar yang diterima menjadi pegawai akan terlibat dalam kontrak psikologis dengan perusahaan, yaitu perusahaan akan memberikan sejumlah kompensasi tertentu kepada karyawan, dan

untuk itu karyawan harus memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan dengan kinerja yang optimal.

Menurut Fahmi, (2016:36) ada beberapa tujuan mengapa seleksi itu perlu dilakukan. Adapun tujuan seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjaring karyawan yang dianggap benar-benar layak dan mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada posisi jabatan tersebut.
2. Menghindari kesalahan dalam pembuatan keputusan seleksi karyawan.
3. Membuat pekerjaan lebih terukur dan memiliki dasar hukum yang jelas (legal).

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan seleksi perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas. Tujuan dari seleksi tersebut antara lain adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, dapat melakukan pengukuran kemampuan karyawan, dan sebagai optimalisasi investasi bagi perusahaan.

2.2.3.3. Proses Seleksi

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan untuk mempermudah dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Proses seleksi dilakukan bertahap sesuai dengan kebijakan dari perusahaan. Menurut Sunyoto, (2008) dalam Subekhi dan Jauhar, (2012:143) proses seleksi sebagai berikut:

1. Pemilihan awal. Pada tahap ini dilakukan penyaringan mereka yang memenuhi syarat dan mana yang tak memenuhi syarat.
2. Pemeriksaan surat lamaran. Semua pelamar yang memenuhi syarat dipertimbangkan dan memperoleh peluang yang sama untuk dipertimbangkan.
3. Ujian-ujian saringan: performance/achievement test, intelligence test, aptitude test, interest test, personality test. Perlu diperhatikan tingkat kesahihan (validity), dan tingkat kepercayaan (reliability).
4. Pengecekan narasumber atau references (rujukan) atau surat-surat rekomendasi, memo, dan lain-lain.
5. Wawancara. Cara ini digunakan setelah calon pegawai melalui tahapan penyaringan rekrutmen sebelumnya seperti screening, mempelajari surat-surat permohonan,

penyelenggaraan testing, pengecekan referensi, fisik, medis dan sebagainya.

Bangun, (2012:161) menyatakan bahwa setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Formulir lamaran kerja

Tahap pertama dalam seleksi karyawan adalah menerima surat lamaran dari pelamar. Lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan sejumlah lamaran yang diterima. Bagian sumber daya manusia menerima lamaran pekerjaan melalui berbagai cara

2. Wawancara pendahuluan

Lamaran yang memenuhi syarat, pelamar akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu yang sangat singkat, sasarannya di sini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar.

3. Tes psikologi

Sebagian besar perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil, melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi. Namun demikian, ada sebagian perusahaan kecil yang tidak melaksanakan tes psikologi sebagai dasar memilih calon karyawan terbaik, tetapi lebih mempercayakan pada seleksi wawancara saja.

4. Pemeriksaan referensi

Setelah dilaksanakan tes psikologi, langkah selanjutnya perlu dilaksanakan pemeriksaan referensi atau surat keterangan. Pemeriksaan referensi bertujuan untuk memperoleh keterangan pelamar di masa lampau. Berdasarkan surat keterangan itu dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan.

5. Wawancara seleksi

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara (interviewer) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan secara langsung dengan pelamar. Tidak jarang terdapat ketidakcocokan informasi yang disampaikan pelamar pada formulir lamaran dan resume.

Oleh karena itu, pada langkah ini merupakan suatu kesempatan bagi perusahaan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara langsung.

6. Persetujuan atasan langsung

Setelah mengikuti langkah-langkah seleksi sebelumnya, maka sampailah pada langkah berikutnya yaitu persetujuan atasan secara langsung atau supervisor. Para supervisor ingin bertemu secara langsung dengan calon bawahannya, karena merekalah nanti yang selalu berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keserasian hubungan antara para pekerja dengan supervisor.

7. Tes atau pemeriksaan kesehatan

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan. Pemeriksaan kesehatan biasa dilakukan pada rumah sakit atau tempat-tempat klinik kesehatan yang dipercaya perusahaan.

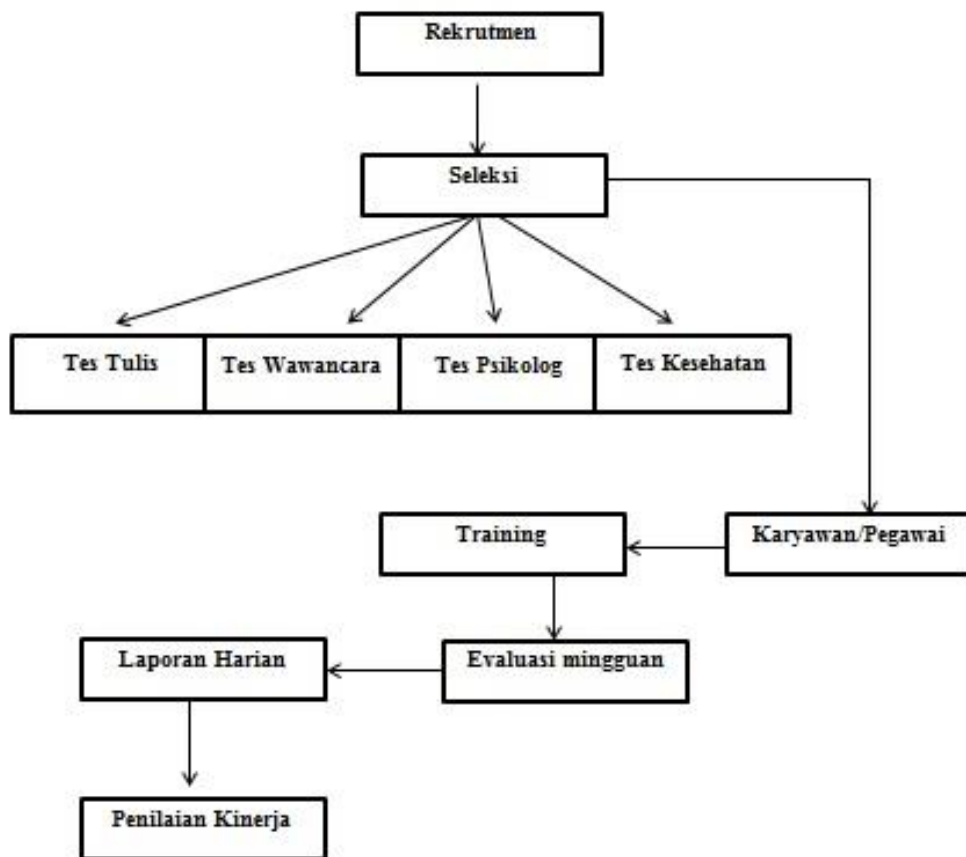
8. Induksi atau orientasi

Setelah serangkaian kegiatan seleksi dilalui, maka sampailah saatnya calon karyawan mengikuti langkah induksi dan orientasi. Karyawan akan diperkenalkan dengan pekerjaannya dan lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa proses seleksi memiliki berbagai macam proses yaitu penerimaan surat lamaran kerja, pemeriksaan latar belakang calon pegawai, pemeriksaan referensi calon pegawai, wawancara, tes atau pemeriksaan kesehatan, keputusan penerimaan dan penandatanganan ikatan kerja.

2.3. Proses Rekrutment Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat

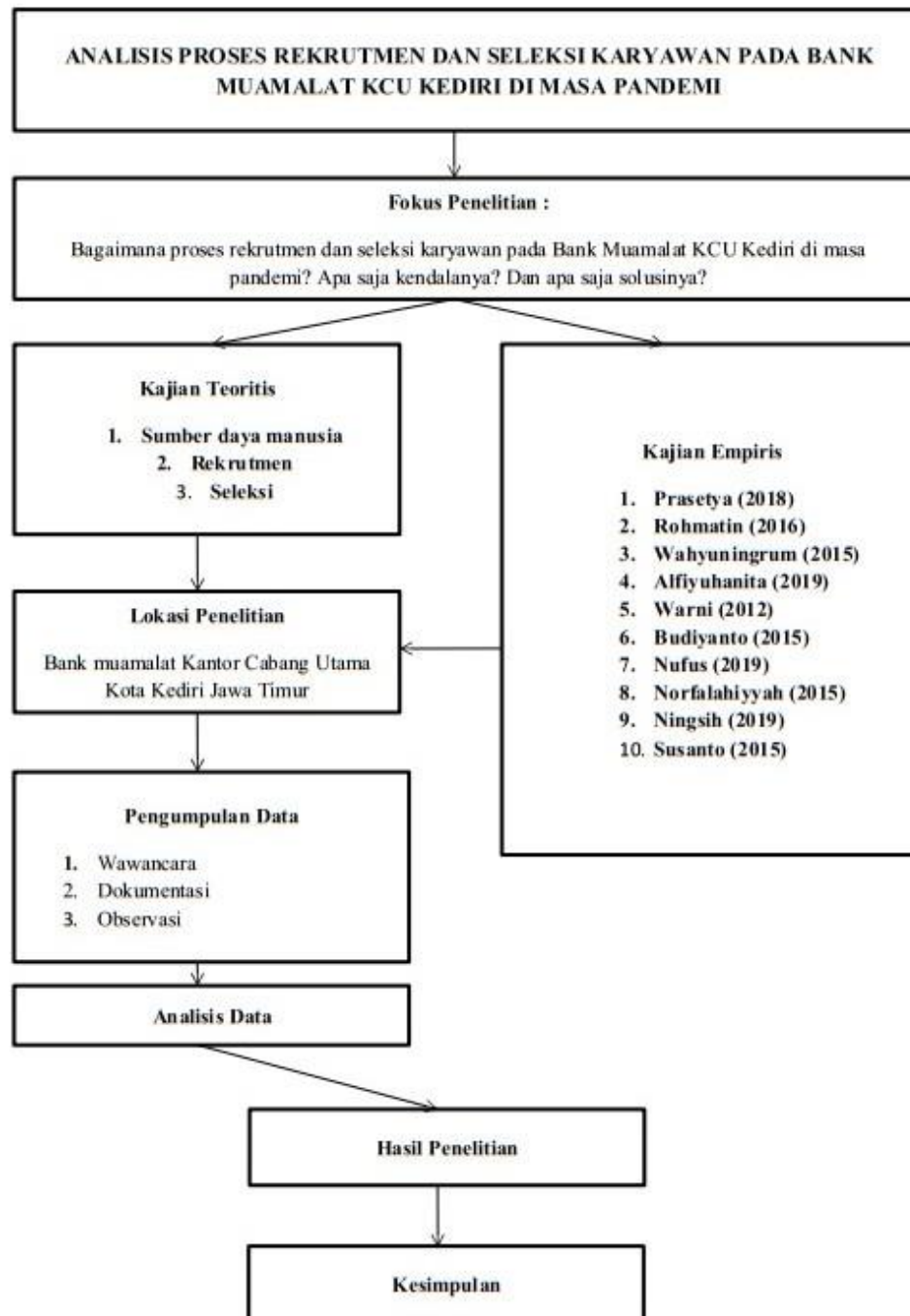
Diagram proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCU Kediri



Sumber : Data diperoleh dari Pak Sandri selaku Back Office Bank Muamalat KCU Kediri

2.4. Kerangka Berfikir

Gambar 2.4 kerangka berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Dalam bukunya, Creswell mendeskripsikan bahwa metode kualitatif merupakan sebuah metode yang digunakan untuk memahami sebuah makna baik individu maupun kelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian ini melibatkan beberapa hal yang penting, seperti pengajuan pertanyaan, prosedur, mengumpulkan data yang akurat dari partisipan ataupun informan, kemudian menganalisisnya secara induktif dan menafsirkan makna data. (Creswell:2013).

Pendekatan kualitatif sendiri bisa saja melibatkan proses pengumpulan data, interpretasi, pelaporan hasil pengumpulan data, yang berdasar pada pertanyaan umum, analisis informasi dari informan. Dalam analisisnya sendiri, jenis penelitian kualitatif dilaporkan dalam artikel-artikel, jurnal, dan buku-buku ilmiah yang sering kali menjadi model analisis yang umum digunakan. (Creswell:2013).

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang berdasarkan pada studi kasus, dimana dalam proses penelitian, peneliti menyelidiki secara cermat, peristiwa aktivitas, proses kelompok maupun individu. Peneliti mengumpulkan informasi dari para informan secara

lengkap menggunakan proses pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. selain mengumpulkan data dari informan, meneliti konsteks dari informan, juga berkolaborasi dengan partisipan. (Creswell:2013).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri yang beralamatkan Jl. Sultan Hasanuddin No.26, Dandangan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64122. Alasan melakukan penelitian di Bank Muamalat KCU Kediri adalah lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis dapat melihat keadaan yang sebenarnya dari objek penelitian ini dalam rangka untuk memperoleh data yang akurat. Penulis melakukan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data yang sesuai dengan tema penelitian , maka penulis memilih Bank Muamalat KCU Kediri.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan tujuan dari penelitian proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan study kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Peneliti memilih informan sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu :

1. Branch Operation Manager
2. 1 Teller
3. 1 Back Office

Tabel 3.3
Subjek Penelitian

No	Informan	Jabatan	Data yang di dapatkan
1.	Moch. Hasan Bisri	Branch Operational Manager	Proses tentang penyeleksian administrasi dan wawancara.
2.	Sandri Rubianda	Karyawan tetap Bank Muamalat KCU Kediri	Proses selama seleksi sampai menjadi karyawan.
3.	Ghina Ayu Kusumaning Dewi	Teller Bank Muamalat KCU Kediri	Proses selama seleksi sampai menjadi karyawan

Berjumlah 3 orang yang mengerti dan bersangkutan dengan hal yang akan di teliti.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Data Primer

Arikunto, (2010:22) menyatakan bahwa “Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti”.

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan para ahli yang didapat dari sumber referensi utama yaitu Kepala Bank Muamalat KCU Kediri.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah referensi-referensi pendukung dan pelengkap bagi sumber primer. Arikunto, (2010:22) menyatakan bahwa “Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, SMS, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer”.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber sekunder adalah segala informasi yang bersumber dari artikel hasil penelitian serta jurnal-jurnal dari penelitian terdahulu yang relevan dan arsip yang berhubungan dengan tema di Bank Muamalat KCU Kediri.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data merupakan data-data sebagai penunjang atau suatu acuan dalam penelitian ini. Berkaitan dengan data utama, jenis datanya dibagi menjadi dua yaitu kata-kata dan tindakan (shofa : 2013).

1. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan adalah data yang didapatkan dari hasil wawancara dan pengamatan kepada responden dan dicatat oleh peneliti.

2. Sumber data tertulis

Data tertulis merupakan sumber data yang diambil oleh peneliti melalui data-data yang didapatkan dari buku, karya ilmiah, skripsi, jurnal, dan dokumen lain.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Kualitas data akan mempengaruhi kualitas analisis, oleh karena itu akan berdampak pada ketepatan keputusan yang diambil. Pencarian informasi bisa dilakukan sebelum tahap perumusan masalah, namun pengumpulan informasi dan data dalam tahap ini ditekankan kepada kepala informasi atau data yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan serta sesuai model yang dipilih. (Shofa : 2013)

Dalam mengumpulkan data sendiri terdapat beberapa langkah yang harus dilewati. Jika populasinya sudah diketahui secara jelas, kemudian luasnya data akan dapat dikumpulkan maka sampailah pada teknik operasional pengumpulan data.

3.5.1. Observasi

Observasi merupakan satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap

objek yang di amati secara langsung (Teguh, 2005 : 134). Kemudian pengamatan ini dilakukan secara langsung dan difokuskan pada Bank Muamalat KCU Kediri melalui pencatatan dan pengamatan.

Dalam observasi ini peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari dari objek yang sedang diamati agar data yang diperoleh lebih tajam dan sampai pada makna dari perilaku yang nampak dari objek penelitian tersebut.

3.5.2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pemberi jawaban.

Dalam wawancara sendiri terdapat dua jenis pendekatan, ada wawancara berstruktur dan ada wawancara tidak berstruktur. Wawancara berstruktur memiliki artian pihak yang akan mewawancarai sebelum melakukan wawancara sudah lebih dulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan dibacakan kepada responden. Sedangkan wawancara yang tidak berstruktur memiliki artian pihak yang melakukan wawancara kepada responden tidak menggunakan daftar isi untuk melakukan proses wawancara. (Teguh : 2005).

Pedoman wawancara yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti mempersiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dan melakukan sedikit pengamatan saat wawancara berlangsung. Pertanyaan yang akan ditanyakan secara garis besar adalah cara perekrutan karyawan serta bagaimana kinerja yang dihasilkan dari data tersebut terdapat dari wawancara Kepala Cabang Bank Muamalat KCU Kediri.

3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi memiliki artian sebuah teknik pengumpulan data dengan membaca dan mencatat dari dokumen-dokumen yang ada dan didapatkan dari objek penelitian (Arikunto, 2000 : 134). Dokumentasi tersebut berupa struktur organisasi perusahaan, sejarah perusahaan, dan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dokumen sendiri merupakan sebuah catatan dari peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi itu dapat berupa gambar, tulisan, atau sebuah karya monumental. Pengambilan data dengan teknik dokumentasi juga dapat disebut dengan studi dokumen, yang memiliki artian pebeliti mempelajari berbagai mavam sumber dokumen yang berkaitan dengan pokok penelitian sebagai pelengkap hasil dari

observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya agar hasil dari observasi dan wawancara dapat dipercaya sepenuhnya.

3.6. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan penyajian data yang disusun dari hasil pengumpulan segala informasi yang bersumber dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan pada informan yang terpilih. Creswell (2013) mengajak penulis penelitian kualitatif untuk melihat analisis data kualitatif dengan beberapa langkah yang spesifik untuk menuju analisis data yang berbeda. Creswell (2013 : 276-284) menjabarkan lebih detail langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

1. Mempersiapkan data yang sudah didapatkan untuk dianalisis. Kegiatan ini melibatkan transkripsi wawancara, *scanning* data, menyetik data yang didapatkan dari lapangan, kemudian menyusun data tersebut sesuai dengan sumber yang didapat dari informan.
2. Membaca seluruh data yang didapatkan, kemudian merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
3. Menyajikan kembali deskripsi dan tema-tema dalam bentuk narasi/laporan kualitatif. Pendekatan naratif sendiri meliputi beberapa hal yaitu pembahasan tentang sebuah kronologi dalam suatu peristiwa, ataupun tema-tema tertentu.

4. Langkah terakhir yang diambil adalah menginterpretasikan atau memaknai data yang telah didapatkan. Interpretasi sendiri juga dapat berupa makna perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari literatur ataupun teori.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Tentang Bank Muamalat Kediri

1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat KCU Kediri

Bank Muamalat Indonesia adalah Bank Syariah pertama yang ada di Indonesia. Perkembangannya yang berpengaruh di Indonesia memunculkan fikiran para Tokoh Islam untuk mendiskusikan tentang bank syariah yang dijadikan pilah perekonomian di Indonesia. Pembuatan ide pendirian Bank Muamalat Indonesia ini diawali oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Bandung yang didukung oleh beberapa pejabat penting pemerintah Indonesia.

Setelah mendapatkan persetujuan, Bank Muamalat resmi dibuka pada tanggal 14 November 1991 dan beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 serta mendapatkan izin sebagai bank devisa pada tahun 2003. Seiring berjalannya waktu Bank Muamalat Indonesia semakin melebarkan sayapnya dan terus menambah jaringan kantor cabangnya. Kemudian di tahun 2004, Bank Muamalat Indonesia membuka cabang di Kediri pada tanggal 15

Maret yang membawahi 5 anak cabang yaitu Trenggalek, Blitar, Tulungagung, Nganjuk, dan Ponorogo.

2. Visi Misi

a. Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk kedalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui tingkat regional.”

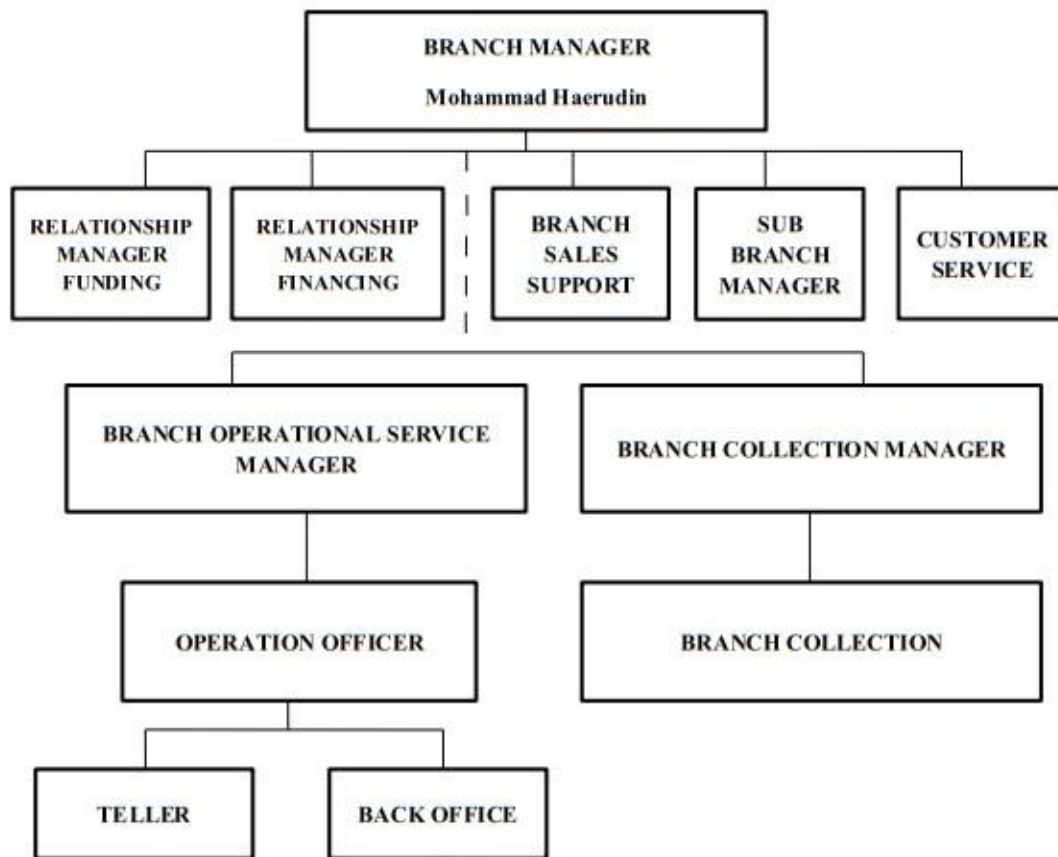
b. Misi

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”

3. Struktur organisasi di Bank Muamalat KCU Kediri

Berikut merupakan struktur organisasi di Bank Muamalat KCU Kediri :

Diagram Struktur Organisasi Bank Muamalat KCU Kediri 2021



Sumber : Data diperoleh dari Pak Sandri selaku back office di Bank Muamalat Kediri

- a. RM FUNDING
 - 1) Lina Fredyana
 - 2) Nurdiani Galuh Permatasari
 - 3) Mega Damay Kurniawan
- b. RM FINANCING
 - 1) Puspa Kusuma Dewi
- c. BRANCH SALES SUPPORT

- 1) Anton Yudi Nugroho
- d. SUB BRANCH MANAGER
- 1) Rama Andhika
 - 2) Raden Mohammad Andhi Setiyadhi
 - 3) Joko Saputra
 - 4) Affandi Sophia Wijaya
 - 5) Pandu Bagaskara
- e. CUSTOMER SERVICE
- 1) Sitaresmi Ananda Putri
 - 2) Nike Dwi Puspita
- f. BRANCH OPERATIONAL SERVICE MANAGER
- 1) Muhammad Hasan Bisri
- g. BRANCH COLLECTION MANAGER
- 1) Erry Setiyono
- h. OPERATION OFFICER
- 1) Nanang Kurniawan
- i. TELLER
- 1) Anggi Pramanda Wardhani
 - 2) Rizki Amelia Ramadani
- j. BACK OFFICE
- 1) Sandri Rubianda
- k. BRANCH COLLECTION

1) Danny Prasetyo

2) Muhtar Sa'in

4. Produk dan Jasa PT Bank Muamalat KCU Kediri

Produk dan jasa Bank Muamalat KC Kediri sendiri terdiri dari 2 unsur yaitu Consumer and Retail Banking dan Corporate Banking.

a) *Consumer and Retail Banking*

Merupakan produk yang diperuntukan kepada nasabah konsumtif dan usaha, juga untuk nasabah perorangan serta usaha yang menengah ke bawah.

1) Tabungan

i. Tabungan iB Muamalat haji dan Umrah

Bank muamalat sudah dipercaya oleh Kementrian Agama untuk menjadi salah satu BPS BPIH (Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggara Ibadah haji) sejak tahun 1999.

ii. Tabungan iB Muamalat

Merupakan tabungan yang bagus digunakan untuk kebutuhan transaksi dengan kartu Shar-E debit yang memiliki logo Visa Plus yang memiliki manfaat bermacam-macam.

iii. Tabungan iB Muamalat Dollar

Tabungan yang ditujukan untuk melayani nasabah dengan kebutuhan transaksi untuk investasi yang melibatkan mata uang USD dan SGD.

iv. TabunganKu

Merupakan tabungan perorangan dengan syarat yang mudah dan ringan.

v. Tabungan iB Muamalar Berencana

Merupakan tabungan yang digunakan untuk merencanakan pernikahan, pendidikan, qurban idul adha, dll.

vi. Tabungan iB Muamalat Prima

Merupakan tabungan yang digunakan untuk kepentingan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan.

vii. Tabungan iB Muamalat Sahabat

Merupakan tabungan biasa akan tetapi nasabah dapat mendesain kartu ATMnya sesuai yang diinginkan.

viii. Tabungan iB Muamalat Simpel

Tabungan yang ditujukan untuk pelajar dengan fitur yang menarik dan syarat yang mudah untuk pelajar.

2) Giro

i. Giro iB Muamalat Attijary

Merupakan produk giro yang menggunakan akad wadiah, memberikan kemudahan dalam bertransaksi. Sebuah sarana untuk memenuhi kebutuhan nasabah dalam melakukan transaksi bisnis non-perorangan didukung juga dengan fasilitas Cash Management dengan simpanan awal Rp. 500.000,-.

ii. Giro iB Muamalat Ultima

Merupakan produk giro yang menggunakan akad wadiah. Sebuah sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi nasabah dengan simpanan awal Rp. 500.000,-.

3) Deposito = Deposito Mudharabah iB Muamalat

Merupakan deposito syariah dalam mata uang rupiah dan US Dollar yang fleksibel.

4) Kartu *Shar-E Debit*

i. Kartu Shar-e Debit Gold

Merupakan kartu debit yang dapat dilakukan untuk melakukan transaksi dengan ATM dan Merchant di dalam negeri maupun di luar negeri. Kartu ini juga

dapat digunakan untuk transaksi di ATM Bersama ataupun semua ATM yang berlogo plus.

ii. Kartu Shar-E Debit Reguler

Merupakan kartu debit yang dapat dilakukan untuk melakukan transaksi dengan ATM dan Merchant di dalam negeri maupun di luar negeri. Kartu ini juga dapat digunakan untuk transaksi di ATM Bersama ataupun semua ATM yang berlogo prima.

iii. Kartu Shar-E Debit Arsenal

Merupakan salah satu varian kartu debit yang khusus ditujukan untuk nasabah pecinta klub bola Arsenal FC. Melalui kartu ini, nasabah dapat mendukung tim Arsenal dan akan berkesempatan mendapatkan keuntungan seperti merchandise Arsenal FC atau menonton langsung pertandingan. Merupakan kartu debit yang dapat dilakukan untuk melakukan transaksi dengan ATM dan Merchant di dalam negeri maupun di luar negeri. Kartu ini juga dapat digunakan untuk transaksi di ATM Bersama ataupun semua ATM yang berlogo visa dan dapat dilakukan di luar maupun dalam negeri.

5) Pembiayaan

i. KPR iB Muamalat

Merupakan produk pembiayaan yang dapat membantu nasabah untuk memiliki rumah, apartemen dll. dengan dua pilihan akad murabahah atau musyarakah mutanaqishah.

ii. Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

Merupakan produk pembiayaan untuk nasabah memenuhi kebutuhan di hari tua dengan bermacam-macam keuntungan dengan prinsip syariah. Berbagai macam pilihan fasilitas yang tersedia contohnya renovasi rumah, pembelian kendaraan, umroh, dll dengan menggunakan akad murabahah atau ijarah multijasa.

iii. Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

Merupakan produk pembiayaan yang dapat digunakan oleh nasabah untuk memenuhi kebutuhan barang jasa konsumtif dengan pilihan akad murabahah atau ijarah multijasa.

b) *Coorporate Banking*

Merupakan produk yang ditujukan untuk nasabah premium dan perusahaan yang sudah besar atau menengah keatas.

1) Pembiayaan

i. Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja

Merupakan produk pembiayaan yang akan membantu nasabah dalam memenuhi kebutuhan modal kerja dalam rancangan proses pengembangan usaha dan diperuntukan hanya kepada Warga Negara Indonesia (WNI) saja.

ii. Pembiayaan iB Muamalat Asset Refinance Syariah

Merupakan produk pembiayaan yang dikhususkan untuk segmentasi corporate dengan skema refinancing dengan dasar dan prinsip syariah dengan tujuan untuk membiayai suatu perusahaan yang memiliki investasi atas suatu asset produktif maupun asset proyek atas usaha yang telah berjalan dan memiliki kontrak kerja dan telah menghasilkan secara rutin dan diperuntukan untuk nasabah non individual (Bentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas)

iii. Pembiayaan iB Muamalat Investasi

Merupakan produk pembiayaan yang digunakan nasabah untuk investasi, dan diperuntukan pada

perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia.

iv. Pembiayaan iB Muamalat Hunian Syariah Bisnis

Merupakan produk pembiayaan yang dapat membantu nasabah untuk membeli, membangun, merenovasi properti/hunian untuk kebutuhan bisnis dan diperuntukan untuk badan usaha dalam negeri yang sudah memiliki legalitas di Indonesia.

2) Tabungan = Tabungan Muamalat Mudharabah Corporate iB

Merupakan produk tabungan yang menggunakan akad mudharabah dan memberikan kemudahan nasabah dalam bertransaksi dan bagi hasil yang kompetitif dan ditujukan kepada nasabah non-perorangan untuk kebutuhan transaksi bisnis dengan imbal hasil yang optimal.

3) Giro

i. Giro iB Muamalat Ultima Corporate

Merupakan produk giro yang berbasis akad wadiah untuk memenuhi kebutuhan bisnis nasabah non perorangan dan didukung oleh fasilitas Cash Management.

ii. Giro iB Muamalat Attijary Corporate

Merupakan produk giro yang berbasis akad wadiah untuk memenuhi kebutuhan bisnis nasabah non perorangan dan didukung oleh fasilitas Cash Management.

4) Deposito = Deposito iB Muamalat Mudharabah

Deposito syariah dalam mata uang rupiah dan US Dollar yang memberikan hasil investasi optimal bagi masyarakat.

5) International Banking

i. Remittance iB Muamalat

Merupakan layanan pengiriman atau penerimaan uang valas dari atau kepada pihak ketiga kepada atau dari pemilik rekening Bank Muamalat Indonesia baik tunai maupun non tunai dalam denominasi valuta asing.

ii. BMI-BMMB (Bank Muamalat Indonesia-Bank Muamalat Malaysia berhad)

Merupakan kiriman uang bagi TKI di Malaysia ke Indonesia dan dapat diakses melalui seluruh counter Bank Muamalat Malaysia Berhad kepada nasabah Bank Muamalat Indonesia.

- iii. Remittance BMI-MayBank (Bank Muamalat Indonesia-MayBank)

Merupakan kiriman uang dari TKI Malaysia ke Indonesia melalui counter Maybank. Penerima dapat mengambil dana secara cash diseluruh cabang Bank Muamalat Indonesia.

- iv. Remittance BMI-NCB (Bank Muamalat Indonesia-National Commercial Bank)

Merupakan kiriman uang bagi TKI di Arab Saudi ke Indonesia melalui counter Payquick maupun fasilitas ATM National Commercial Bank Kepada nasabah Bank Muamalat.

6) Trade Finance

- i. Bank Garansi

Merupakan jaminan pembayaran yang diberikan oleh Bank atas permintaan nasabah, kepada penerima jaminan dalam hal nasabah yang tidak memenuhi kewajibannya kepada penerima jaminan.

- ii. Trade Finance-Expors
- iii. Trade Finance-Imports
- iv. SBLC (Standby-L/C)

Merupakan jani tertulis bank yang diterbitkan atas permintaan applicant. mempunyai fungsi yang sama dengan Bank Garansi.

v. Letter of Credit

Merupakan pengambilan alih tanggung jawab pembayaran oleh pihak lain atas dasar permintaan pihak yang dijamin untuk melakukan pembayaran kepada penerima jaminan atas syarat yang sudah disepakati. Merupakan fasilitas non dana, bank hanya sebagai wakil dari pembeli dan menggunakan akad wakalah bil ujah untuk mengurus dokumen, sementara untuk pembayaran transaksinya menggunakan fasilitas pembiayaan dari Bank dengan akad istishna, mudharabah, dan musarakah.

vi. Produk/Layanan Untuk Perdagangan Dalam Negeri

SKBDN (Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri)

Layanan atau transaksi SKBDN atau sering disebut dengan L/C dalam negeri ini pada dasarnya disediakan oleh eksporter dan importer yang digunakan untuk mendukung perdagangan dalam negeri. Produk ini juga memiliki

karakteristik yang sama dengan produk transaksi ekspor impor, hanya saja yang membedakan adalah syarat dan ketentuannya.

7) Layanan Corporate

i. Layanan Cash Pick-Up and Delivery

Merupakan sebuah layanan pengantaran dan penjemputan uang tunai, dan warkat bilyet giro ke lokasi usaha nasabah.

ii. Jasa Layanan Escrow

Merupakan layanan jasa dimana Bank bertugas sebagai agen yang ditunjuk untuk mengelola escrow account nasabah secara berkesinambungan. Rekening tersebut dikelola oleh bank secara khusus sesuai permintaan nasabah dan dituangkan dalam akad.

iii. Layanan Muamalat Cash Management

Merupakan fasilitas internet banking untuk perusahaan milik nasabah untuk memudahkan nasabah melakukan transaksi perbankan atas seluruh rekening yang berada di cabang Bank Muamalat.

4.1.2. Paparan Data Hasil Penelitian

Dalam dunia perbankan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan menjalankan suatu perusahaan. Bank Muamalat sendiri dalam melakukan perekrutan karyawan juga sangat selektif, ada beberapa tahapan-tahapan yang dilakukan para calon karyawan agar bisa lolos menjadi karyawan Bank Muamalat. Adanya wabah Covid-19 yang melanda seluruh dunia, membuat segala macam interaksi secara langsung menjadi terbatas. Keterbatasan ini membuat proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada beberapa tempat terjadi kendala, termasuk di Bank Muamalat.

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang dilakukan, diperoleh data dari semua informan, salah satu karyawan bank muamalat tentang pentingnya sumber daya manusia yaitu Pak Sandri mengatakan.

“Sumber daya manusia kan penting ya mbak dalam perbankan, di Muamalat sendiri kan juga semua masih dikerjakan sama manusia bukan mesin, ya jelas adanya karyawan ini sangat diperlukan, nah nyari karyawannya itu yo dengan cara seleksi sama rekrutmen” (sumber : wawancara dengan Pak Sandri Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Dari hasil wawancara bersama Pak Sandri, beliau menuturkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan ini penting untuk mencari sumber daya manusia, sedangkan proses seleksi dan rekrutmen karyawan Bank Muamalat di masa pandemic seperti ini prosesnya tidak jauh beda, akan tetapi lebih selektif lagi, seperti yang beliau katakan:

“Proses rekrutmen dan seleksinya jadi lebih selektif mbak, karena kan kita harus menghindari kerumunan juga, kalau gak lagi pandemic surat lamaran bisa langsung dikirim ke kantor, tapi kalau pandemic begini lebih disarankan lewat email aja”
(sumber : wawancara dengan Pak Sandri Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Dari hasil tersebut, dapat Pak Sandri mengatakan jika proses rekrutmen di masa pandemic ini memiliki kendala, guna menghindari kerumunan proses yang dilakukan jadi lebih selektif. Ada beberapa kendala pada saat proses rekrutmen dan seleksi pada Bank Muamalat di masa Pandemi ini, hal tersebut sesuai dengan ungkapan yang disampaikan oleh Pak Sandri :

“Karena adanya pembatasan kerumunan, jadi hanya beberapa pelamar saja mbak yang dipanggil untuk interview, protokol kesehatannya juga harus dilakukan secara ketat, proses rekrutmenpun juga pernah tertunda karena lokasi kantor pada saat itu masuk di zona merah, ya karena yang dipanggil saat interview itu hanya sedikit dan terbatas, otomatis kan memakan waktu lebih lama untuk melakukan interview soalnya gentian waktunya gak bareng, karena beberapa juga dilakukan secara online jadi hanya bisa melihat dari berkas yang dikirim saja, karena hanya bisa melihat dari berkas yang dikirim kadang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dicari mbak”.

“karena ada beberapa tes yang diadakan online, kadang ada beberapa orang itu kurang tau tentang zoom meeting, google meet dll mbak, ada beberapa yang kesulitan, jadi yo beberapa ada yang tesnya itu lewat WA saja bene mudah seng ikut tes” (sumber : wawancara dengan Pak Sandri Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Untuk tahapan rekrutmen pemasangan info lowongan kerja memiliki rule seperti yang dikatakan oleh Pak Hasan selaku Branch Operational Service Manager:

“Jadi mbak ilma, untuk proses rekrutmennya yang jelas terkait kalo kita mau buka lowongan, missal kita lagi butuh rekrut apa gitu ya, itu hal pertama yang apa patokan kita adalah terkait keadaan crew itu sendiri. Jadi setiap crew itu kalo di Bank Muamalat itu sudah ditentukan. Jadi bukan di tentukan untuk sekedar permintaan dari anak cabang saja ya, tapi sudah ditentukan itu dari pusatnya, ya kayak muamalat Kediri ini ya mbak kan membawahi 5 anak cabang kaya cabang a b c itu. Nah kan ada dua dari bisnis dan operasional, misalkan dari bisnis RM mu ada plan mundur tahun ini dan cabangmu tak kasih jatah 10, dan teller untuk cabang utama 2 dan capem 1, jadi udah ditentukan, gak bisa tiba-tiba bilang ini kita lagi butuh marketing satu ini kosong soalnya, itu gakbisa, karena udah ada rulanya masing-masing. Jadi kalo tiba-tiba marketing keluar satu jadikan kosong satu, berarti capem infokan ke pusat kita minta pengajuan penambahan marketing karena ada satu yang kosong ini juga berlaku buat mutasi ya mba, ketika pusat approve maka pusat akan buat pengumumannya dan kita tampilkan lagi membutuhkan karyawan, itu bisa di IG khusus muamalat yang pernah dibilang pak sandri itu ya, di LinkedIn juga bisa, dulu juga di papan-papan pengumuman juga, tapi karena pandemi ini mbak ya fokus ndek online saja untuk pengumuman perekrutan itu.” (sumber : wawancara dengan Pak Hasan Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Kemudian setelah proses pemasangan info lowongan kerja, Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri akan melakukan beberapa

seleksi kepada calon karyawan yang sudah mengajukan lamaran. Hal ini dijelaskan kembali oleh Pak Hasan selaku Branch Operational Manager.

“setelah pasang info lowongan rekrutmen itu, kan kita jadi sudah dapat calonnya, nah baru kita akan melakukan seleksi, itu awalnya itu kita seleksi administrasi sek mbak, kalo berkas sudah lolos baru dipanggil untuk wawancara, kalo dulu kan sebelum pandemi bisa langsung dipanggil semuanya ya, ya kalo pandemi gini gakbisa mbak, bertahap, jadi dibagi beberapa bagian gitu beberapa kloter, soalnya kan pembatasan itu. Nah tugas kita kan dari pusat atau cabang utama gini ya wawancara, yang bertugas mewawancarai saya dan pak Alan. Jadi wawancaranya itu disini semua untuk capem capem yang kita bawahi itu. Kan adan cabang sama rea atau capem itu mbak. Baru jika dinyatakan lolos itu baru akan dialihkan ke area mbak, setelah sampe area baru dilakukan tes tulis, tes psikologi, sama tes kesehatan darisitu biasanya kita ambil 3 mbak, kenapasih kok kita ambilnya 3, yak arena sebenarnya yang dibutuhkan di area cuma 1 tapi kalo sudah sampe area kan masih ada beberapa tes lagi kaya yang saya sebut tadi, jadi kalo 1 orang ini yang diaggap sudah bagus tapi kok dia gak lolos ya gak bisa lanjut na makanya aka nada cadangan yang kedua dan ketiga, tapi bukan berarti ke 3nya dites langsung endak, jadi nunggu yang pertama dulu. (sumber : wawancara dengan Pak Hasan Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Beliau juga menambahkan perbedaan proses seleksi karyawan di masa pandemi dengan sebelum pandemi.

“jadi untuk proses tes seleksi ini selama pandemic bedanya ya itu mbak, waktunya molor, harusnya bisa selesai dalam missal 1 hari jadi 3 hari, tergantung juga sama banyaknya pelamar ya, dulu untuk tes juga dilakukan offline, sekarang kan pandemic jadi diarahkan online semua, untuk psikotes juga sekarang online ada link khusus nanti diarahkan, dan untuk tes kesehatannya juga dulu diadakan offline, sekarang diarahkan ke dinas kesehatan langsung ceknya jadi hasilnya bisa dikirim ke email kantor, ya sesuai arahan dari sini ada arahannya butuh lab ini atau apa gitu.

“beberapa orang sing terlibat itu saya mbak, saya bagian wawancara orang-orang sing sudah dinyatakan lolos berkas, trus ada pak Haerudin, dulu lak pak Alan to, sekarang ganti Pak Haerudin itu, kemudian kalo sudah lolos maka akan dibawa ke cabang untuk tes tes lain, kalo udah ya nanti dibuatkan kontrak kerja dikirimkan ke HRD Region Surabaya sana berkasnya yang udah lolos baru training.” (sumber : wawancara dengan Pak Hasan Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Hal ini juga dibenarkan adanya oleh Mbak Ghina selaku salah satu karyawan Bank Muamalat yang proses seleksinya dilakukan secara online karena pandemi.

“iya il, aku dulu lo pertama kali dapet info lowongan i pake tagar lowongan kerja instagram, trus muncu pertama iku ya punyake muamalat iki, yawis kan aku daftar posisi awal pandemi itu. Pas itu aku tau dinyatakan lolos besoknya aku langsung ke Kediri buat wawancara, lakok kantor zona merah, jadi diundur sampe satu bulan itu il, pas itu ternyata dibagi jadi beberapa kloter buat wawancara, dapet kloter 3 aku kalok gak salah , awale aku harus e tanggal berapa jadi mundur jauh pol gara-gara covid. Temen barenganku ada yang wawancaranya terpaksa pake zoom soale bener-bener gak memungkinkan, tapi Alhamdulillah aku dapet langsung ke kantor, baru aku ikut tes tes lain. Dulu tesku online semua kok kecuali wawancara aja”. (sumber : wawancara dengan Mbak Ghina Tanggal 24 November 2021 di Bank Muamalat Kediri)

Dari hasil wawancara di Bank Muamalat bersama Pak Sandri, Pak Hasan dan Mbak Ghina, di masa pandemi seperti ini, proses seleksi dan rekrutmen karyawan untuk Bank Muamalat dilakukan sebagaimana mestinya, hanya saja beberapa tahapan harus dilakukan secara online karena untuk menghindari adanya kerumunan. Pada umumnya proses rekrutmen dilakukan seperti biasanya, dengan

menyebarkan informasi lowongan melalui instagram khusus Bank Muamalat, LinkedIn, dan pemasangan info lowongan di beberapa papan pengumuman contohnya kantor pos. Namun selama pandemic info lowongan hanya disebarakan via online saja.

Setelah melakukan mendapatkan kandidat calon karyawan, maka pihak Bank Muamalat pusat akan melakukan proses seleksi administrasi

4.2. Pembahasan

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukakn pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut

menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Husni, 2000:16).

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal lebih baik oleh masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah instansi selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di butuhkan guna untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat member manfaat pada suatu perusahaan

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti halnya seleksi administrasi, tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100% sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ini adalah penelitian yang menggambarkan atau menamparkan data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan Proseses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat di Masa Pandemi.

4.2.1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi.

Bahwa hasil dalam wawancara dengan Pak Hasan selaku Branch Operational Service Manager di Bank Muamalat sebagai berikut:

4.2.1.1 Implementasi Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di Bank Muamalat dimulai dari pengajuan untuk penambahan karyawan baru dikarenakan ada kekosongan. Lowongan penerimaan karyawan baru ini akan diinfokan via online melalui instagram khusus Bank Muamalat, linkedin dan juga maple.

Selama pandemi pendaftaran dilakukan secara online dengan mengirimkan berkas yang diperlukan via email.

4.2.1.2 Implementasi Proses Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (Procurement). Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Proses seleksi Bank Muamalat diawali dengan seleksi administrasi. Berkas yang sudah dikumpulkan oleh pelamar akan di seleksi oleh pihak kantor cabang untuk memilih calon karyawan yang sesuai kualifikasi untuk ketahap selanjutnya. Setelah proses penyeleksian berkas, pihak kantor akan menghubungi calon karyawan untuk melakukan tes wawancara. Selama pandemi calon pelamar yang melakukan wawancara akan dibagi menjadi beberapa kloter untuk menghindari kerumunan. Jika kantor masuk kedalam zona merah maka pihak Bank akan melakukan sesi wawancara secara online. Wawancara dilakukan oleh pihak kantor cabang utama yaitu Branch Operational Manager.

Setelah dinyatakan lulus wawancara, para calon karyawan akan diarahkan ke area atau capem. Pihak capem akan melakukan tes Psikologi, Kesehatan, dan tes tulis. Selama pandemi, tes psikologi dan tes tulis dilakukan secara online, pihak capem akan mengarahkan untuk menuju ke link tes yang digunakan. Kemudian disusul dengan tes kesehatan, sebelum pandemic tes kesehatan dilakukan secara serentak di kantor, akan tetapi selama pandemic tes kesehatan dilakukan di dinas kesehatan calon karyawan setempat, diarahkan untuk melakukan berbagai tes lab, kemudian hasil dari tes kesehatan dikirimkan melalui email.

Karyawan yang sudah dinyatakan lolos, akan dikirimkan ke HRD Region Surabaya untuk dibuatkan kontrak kerja dan melakukan training. Selama dalam masa kontrak, setiap karyawan akan dilakukan evaluasi harian, mingguan dan bulanan. Jika dirasa karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik, setelah kontrak habis maupun sebelum kontrak habis maka akan diangkat sebagai karyawan tetap. Berikut tahapan-tahapannya:

1. Seleksi Administrasi

Tahapan seleksi administrasi, dilakukan oleh Branch Operational Manager. Berkas-berkas yang perlu dipersiapkan oleh calon karyawan dalam mengikuti seleksi administrasi antara lain :

a. Surat Lamaran Pekerjaan

- b. Daftar Riwayat Hidup
 - c. Salinan Ijazah
 - d. Surat Kelakuan Baik
 - e. Surat Bukti Pengalaman Kerja (apabila dibutuhkan)
 - f. Pas Foto
 - g. Data Diri
2. Tes Wawancara

Tes wawancara bertujuan untuk mengetahui apakah pelamar layak berapa pada posisi pekerjaan tersebut. Tahapan ini juga menanyakan masalah terkait range gaji, oleh karena itu pelamar harus memberikan impresi yang menarik dan meyakinkan agar perusahaan tertarik untuk merekrut pelamar sebagai karyawan.

3. Tes Tulis

Tes tulis bertujuan untuk mengetahui kemampuan calon karyawan dalam bidang yang diambil pada saat melamar pekerjaan.

4. Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui apakah calon karyawan memiliki kelainan ataupun memiliki potensi penyakit di kemudian hari dan untuk mencegah adanya penularan penyakit yang berbahaya.

5. Tes Psikologi

Tes ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bakat maupun potensi yang dimiliki oleh para calon karyawan maupun pelamar.

6. Training

Proses Training dilakukan jika karyawan sudah dinyatakan lolos tes administrasi, wawancara, tulis, kesehatan dan psikotes.

Job Specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْآمِينَ ﴿٢٦﴾

*Yang Artinya : salah seorang dari kedua wanita itu berkata:
 "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita),
 karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk*

bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashash ayat : 26)

4.2.2. Kendala Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pastilah akan mengalami berbagai kendala. Kendala-kendala yang timbul dapat berasal dari berbagai faktor. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Darajat, (2015:65) bahwa untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang bermutu dan memenuhi syarat, dalam proses rekrutmen terkadang pihak manajemen SDM terbentur oleh beberapa kendala di antaranya kendala-kendala yang terjadi selama proses rekrutmen di masa pandemi pada Bank Muamalat antara lain:

4.2.2.1 Kendala Proses Rekrutmen

1. Tertundanya Proses Rekrutmen
2. Penyampaian Informasi Rekrutmen Kurang Efektif

Info terkait lowongan rekrutmen dibagikan secara online lewat media social instagram, linkedin, dan maple membuat banyak informasi yang dijelaskan kurang detail

4.2.2.2 Kendala Proses Seleksi

1. Tertundanya Proses Seleksi

Proses seleksi karyawan menjadi tertunda karena adanya pembatasan yang dilakukan oleh pemerintah. Pembagian kloter digunakan untuk menghindari kerumunan. Akibatnya, waktu yang digunakan untuk seleksi akan semakin panjang dan banyak pelamar yang mengundurkan diri karena sudah dinyatakan diterima di kantor lain.

2. Keterbatasan Akses Perangkat Yang dibutuhkan

Proses penyeleksian calon karyawan secara online saat melakukan interview secara online sering dikeluhkan karena calon karyawan tidak memiliki akses perangkat yang dibutuhkan. Keterbatasan alat atau akses internet yang tidak memadai membuat calon pelamar terkadang merasa kesulitan saat melakukan tes interview secara online.

3. Protokol Kesehatan Yang dilakukan Harus Secara Ketat

4. Perekrutan dan Seleksi Karyawan Ditiadakan

Perekrutan karyawan bisa saja ditiadakan karena lokasi kantor yang masuk ke dalam zona merah.

4.2.3. Solusi Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala Pada Saat Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi.

Beberapa solusi yang digunakan Bank Muamalat dalam mengatasi kendala yang terjadi saat proses seleksi dan rekrutmen karyawan di masa pandemic

1.2.3.1 Solusi Untuk Mengatasi Kendala Proses Rekrutmen

1. Membuat informasi lowongan sedetail mungkin agar dapat dipahami dengan baik oleh para calon pelamar.
2. Mengoptimalkan penggunaan social media untuk menyebarkan informasi terkait lowongan.

1.2.3.2 Solusi Untuk Mengatasi Kendala Proses Seleksi

1. Tertundanya proses rekrutmen karena pembatasan kerumunan maka pihak Bank Muamalat melakukan wawancara kepada beberapa calon karyawan secara online untuk mempersingkat waktu dalam proses seleksi.
2. Adanya keterbatasan alat atau akses internet yang tidak memadai, maka pihak Bank memberikan alternative lain untuk membuat proses interview berjalan lebih lancar, misalnya dengan melakukan panggilan whatsapp karena lebih banyak dikenal orang.
3. Melakukan seleksi secara detail pada berkas dan disesuaikan dengan kualifikasi karyawan yang dicari.
4. Menyediakan tempat cuci tangan, masker untuk para calon karyawan yang mengikuti tes seleksi, menyediakan

handsanitizer dan melakukan swab kepada pihak yang melakukan seleksi kepada calon karyawan serta karyawan Bank Muamalat Sendiri.

5. Penundaan tes selama kantor masuk kedalam zona merah dan mengganti jadwal tes.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil identifikasi dapat disimpulkan bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Muamalat telah melaksanakan tahapan-tahapan sesuai teori, meskipun urutan untuk pelaksanaan setiap tahapan berbeda.

1. Implementasi Proses rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat KCU di masa pandemi dimulai dari pemasangan info lowongan ke beberapa media social seperti instagram, linkedin, dan maple.
2. Implementasi proses seleksi di Bank Muamalat KCU Kediri dilanjutkan dengan Kemudian melakukan penyerahan berkas via email untuk dilakukan seleksi administrasi, calon karyawan yang dinyatakan lolos akan mendapatkan info untuk mengikuti tes wawancara beserta jadwal kloter. Kemudian dilanjutkan dengan tes tulis, psikologi dan tes kesehatan. Karyawan yang sudah dinyatakan lolos akan dibuatkan kontrak kerja untuk mengikuti training.
3. Beberapa kendala yang terjadi pada saat proses rekrutmen adalah adanya penundaan dan kurang efektifnya penyebaran informasi lowongan jika dilakukan secara online. Sedangkan kendala pada saat proses seleksi anatara lain tertundanya proses seleksi, karena tes dilakukan secara online,

beberapa calon pegawai mengalami keterbatasan alat dan akses internet.

Proses seleksi semakin ketat karena adanya aturan protokol kesehatan.

4. Solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala rekrutmen dan seleksi dengan cara melakukan tes secara online, menyediakan alternative lain bagi calon pelamar yang memiliki keterbatasan alat dan akses internet, melakukan tes swab ke beberapa calon pegawai dan pegawai, serta melakukan penundaan proses rekrutmen dan seleksi.

5.2. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi Karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan tidak berhenti disini, karena hasil dari rekrutmen dan seleksi karyawan dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program SDM seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, memilih karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

2. Bagi Instansi

Dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan hendaknya dilakukan secara efektif sehingga dalam pencapaian dan target dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam rangka untuk mengefektifkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Muamalat KCU Kediri baiknya lebih mengoptimalkan lagi pelaksanaan rekrutmen berbasis media sosial dengan lebih terkomputerisasi. Perusahaan perlu menyampaikan proses rekrutmen dan seleksi ini kepada karyawannya supaya karyawan lebih meningkatkan kinerjacalon karyawan, sehingga dapat tercapai suatu komitmen dan pemahaman yang sama atas sasaran dan target kinerja yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyuhanita. 2019. Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah KCP Ponorogo. *Skripsi*. Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri. Ponorogo.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budiyatno, Amanda Harry. 2015. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja pada Bank Syariah Mandiri Pusat. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Darojat, Tubagus Ahmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Evis Sopiah. 2019. Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri. Banjarmasin.
- Norfalahiyah. 2015. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Mandiri Syariah KC Banjarmasin. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri. Banjarmasin.

- Nufus, Hayatun. 2019. Analisis Perekrutan Karyawan dari Bank Konvensional ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Antasari. Banjarmasin.
- Prasetya, Ade Iqbal. dkk. 2018. *Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kompetensi*. 12(2):90-107. Madura.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rohmatin, Nur, Andri Wijaya. 2016. *Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)*. *Junal Nisbah*. 2 (1): 145-159. Bogor.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. 2015. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Mandiri Syariah KC Banjarmasin. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri. Banjarmasin
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Wahyuningrum, Farida. 2015. Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Semarang. *Tugas Akhir*. Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri. Salatiga.

Warni, dkk. 2012. *Proses Penerimaan dan Seleksi Personalia di PT Bank BNI Tbk dalam Pengembangan Kredit Mikro dan Kecil*. MPI 3 (1): 83-93. Jakarta.

Wijaya, Hendy Surya, Sesilya Kempa. 2017. *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Pacific Jaya Persada*. *Agora*. Vol. 5 (1). Surabaya.

[Http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat](http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat)

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti

Biodata Peneliti



Nama : ILMA IRVANTY FIRDAUSI
Tempat Tanggal Lahir : KEDIRI, 12 JUNI 1999
Alamat : JL. Merapi Ds. Tegalan Kec. Kandat Kab. Kediri Jawa Timur 64173
Telp / Hp. : 081803432063
Email : Ilmaaaair@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2011 : SDN Tegalan Kandat Kediri
2011 – 2014 : MTsN Kediri 2 Kota Kediri
2014 – 2017 : MAN 2 Kabupaten Kediri
2017 -2021 : Prodi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktifitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Nasional “Success to be Entrepreneur” yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Maiki Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar Nasional “Build Your Digital Bussiness and be Milenials Entrepreneur” yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta “Islamic Banking D-III Perbankan Syariah yang diselenggarakan oleh Panin Dubai Syariah pada tahun 2017.
- Peserta Kuliah Tamu Jurusan perbankan Syariah Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2018.
- Peserta Talkshow BI Corner Challenge 2 yang diselenggarakan BI Corner Tahun 2018.
- Peserta Relaunching Galeri Investasi Syariah dan Sosialisasi Pasar Modal Syariah yang diselenggarakan oleh Galeri Investasi Syariah BEI UIN Maliki Malang Tahun 2018.
- Peserta Talkshow BI Corner Challenge 3 yang diselenggarakan BI Corner tahun 2019.
- Peserta kuliah umum “Ayo Investasi Syariah” yang diselenggarakan BTN Syariah tahun 2020/

Lampiran 2. Alat Pengumpulan Data

ALAT PENGUMPULAN DATA ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCU KEDIRI DI MASA PANDEMI

A. Wawancara

1. Bagaimana proses seleksi dan rekrutmen karyawan di Bank Muamalat Kediri?
2. Bagaimana proses seleksi dan rekrutmen karyawan di Bank Muamalat Kediri selama pandemic?
3. Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat Kediri?
4. Bagaimana tahapan-tahapan proses rekrutmen hingga seleksi?
5. Informasi lowongan rekrutmen disebarakan melalui apa saja selama pandemic?
6. Apa saja syarat yang diperlukan sebagai calon pelamar?
7. Kendala-kendala apa saja yang terjadi selama proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat Kediri selama pandemic?
8. Solusi apa saja yang digunakan untuk mengatasi kendala yang terjadi selama proses seleksi dan rekrutmen karyawan di Bank Muamalat Kediri?

Lampiran 3. Surat Bukti Wawancara

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ghina Ayu Kusumaning Dewi

Pekerjaan : Teller

Alamat : Perum Taman Embong Anyar 1, Dau, Malang

Menerangkan bahwa

Nama : Ilma Irvanty Firdausi

Nim : 18540104

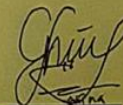
Jurusan : Perbankan Syariah

Benar telah mengadakan wawancara pada hari ini, dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi".

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 21 Oktober 2021

Responden



SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

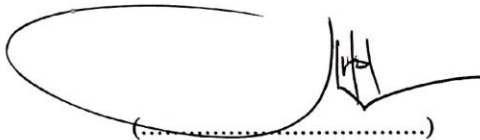
Nama : m. Hasan Bisri
Pekerjaan : BOSM
Alamat : Bank Muamalat Cah. Kediri

Telah melakukan wawancara yang berkaitan dengan perbankan syariah dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi" dengan saudara :

Nama : ILMA IRVANTY FIRDAUSI
Nim : 18540104
Semester : 9
Jurusan : S1 PERBANKAN SYARIAH

Demikian surat bukti ini di buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 25 November 2021



SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

Nama : SANDRI RUBIANDA

Pekerjaan : BACK OFFICE

Alamat : BUKITAR

Telah melakukan wawancara yang berkaitan dengan perbankan syariah dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri di Masa Pandemi" dengan saudara :

Nama : ILMA IRVANTY FIRDAUSI


Nim : 18540104

Semester : 9

Jurusan : S1 PERBANKAN SYARIAH

Demikian surat bukti ini di buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 25 NOVEMBER 2021


(..... SANDRI RUBIANDA))

Lampiran 4. Dokumentasi

Wawancara bersama mbak Ghina Ayu selaku teller Bank Muamalat KCU Kediri.




Wawancara bersama pak Hasan selaku *Branch Operational Service Manager* Bank Muamalat KCU Kediri.



Wawancara bersama pak Sandri selaku back office Bank Mumalat KCU Kediri.



Lampiran 4. Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
 Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18540104
 Nama : ILMA IRVANTY FIRDAUSI
 Fakultas : EKONOMI
 Jurusan : PERBANKAN SYARIAH
 Dosen Pembimbing 1 : IRMAYANTI HASAN,ST., MM
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :

"PENGARUH PERIKLAMAN, PERSONAL SELLING DAN PUBLISITAS TERHADAP KEPUTUSAN MENABUNG PADA BANK MUJAMALAT KC MALANG."

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2021-02-22	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Konsultasi proposal BAB 1 dan 2.	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
2	2021-03-11	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Revisi proposal BAB 1, 2, dan 3.	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
3	2021-03-30	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Revisi BAB 1, 2, dan 3.	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
4	2021-04-05	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Revisi BAB 1 dan 3.	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
5	2021-04-08	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Revisi penambahan informan di BAB 3.	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
6	2021-06-07	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Acc dosen untuk mengikuti pendaftaran ujian sempro bulan Juni	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2021-08-01	IRMAYANTI HASAN,ST., MM		2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
8	2021-10-25	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Mengkonfirmasi lokasi penelitian yang ganti karena informan tidak bisa dihubungi	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
9	2021-12-17	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Menyetorkan BAB 4 dan 5	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
10	2021-12-18	IRMAYANTI HASAN,ST., MM	Revisi BAB 4 dan 5 dan izin mengikuti semhas	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Malang : 12 Januari 2022
Dosen Pembimbing 1

IRMAYANTI HASAN,ST., MM

Kajur / Kaprodi,

Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ilma Irvanty Firdausi
NIM : 18540104
Handphone : 081803432063
Konsentrasi : Enterpreneur
Email : Ilmaaaaair@gmail.com
Judul Skripsi : Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Kediri di Masa Pandemi

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
--------------------	---------------------	-------------	------------------

24%	23%	5%	13%
------------	------------	-----------	------------

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

Malang, 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Ilma

ORIGINALITY REPORT

24%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	4%
3	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	ecampus.imds.ac.id Internet Source	1%
8	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1%
9	msw27hellyeah.blogspot.com Internet Source	1%



10	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
11	www.scribd.com Internet Source	<1 %
12	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
17	docplayer.info Internet Source	<1 %
18	www.hashmicro.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
20	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta	<1 %



Student Paper

22	Rahmayati Rahmayati, Erni Sriyanti. "ANALISA IMPLEMENTASI BANK GARANSI PADA BANK MUAMALAT INDONESIA", Al-Amwal, 2021 Publication	<1 %
23	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	<1 %
25	core.ac.uk Internet Source	<1 %
26	Submitted to Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Student Paper	<1 %
27	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
29	Submitted to UIN Jambi Student Paper	<1 %
30	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
31	adysetiadi.files.wordpress.com Internet Source	<1 %

europub.co.uk

32	Internet Source	<1 %
33	aldhynlatif.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	id.123dok.com Internet Source	<1 %
35	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
36	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
37	Kardius Richi Yosada. "DAMPAK PROGRAM USAHA EKONOMI PRODUKTIF (UEP) TERDAHAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA PELIMPING BARU KECAMATAN KELAM PERMAI", JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2019 Publication	<1 %
38	bogor.net Internet Source	<1 %
39	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
41	priyanto212.blogspot.com Internet Source	<1 %

42	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
43	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
44	Ni Made Devi Pratiwi, I Gst Ayu Wirati Adriati. "Dampak Penurunan Suku Bunga Kredit terhadap Penyaluran Kredit di LPD Kuta Saat Pandemi Covid-19", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	<1 %
45	docobook.com Internet Source	<1 %
46	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
47	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
49	islamicmarkets.com Internet Source	<1 %
50	moneyduck.com Internet Source	<1 %

