

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN  
BANK SYARIAH MANDIRI KC 16 ILIR PALEMBANG**



Oleh:

Tutut Apriani

Nim : 13180252

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (Amd, I)

**PALEMBANG**

**2016**

## **Motto Dan Persembahan**

- *Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah*
- *Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah..!*
- *Tiada keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan, dan saya percaya pada diri saya sendiri..!*
- *"Man jadda wajada".... Barangsiapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan berhasil, insya Allah!*
- *Bersyukur apa yang ada, hidup adalah anugrah, tetap jalani hidup ini, melakukan yang terbaik...!*

### ***Kupersembahkan Kepada :***

- *Ibunda dan ayahandaku yang tercinta yang selalu berkorban jiwa dan harta serta selalu mendoakan keberhasilanku.*
- *Kepada dosen pembimbing, terimakasih atas bimbingan selama ini.*
- *Teman-teman seperjuangan terimakasih atas bantuannya.*
- *Almamaterku yang kucintai dan kubanggakan.*

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

alhamdulillah, puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, serta masih diberikan kekuatan, perlindungan, dan kesehatan kepada penulis hingga saat ini dan insya Allah seterusnya hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan pengikut- pengikutnya yang insya Allah tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi Diploma 3 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

*Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya atas bantuan yang telah diberikan selama penulisan tugas akhir ini, kepada:*

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, MA., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

3. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag, selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu R.A Rita Wati, S.E., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Titin Hartini , SE.,M.Si, selaku pembimbing I Tugas Akhir Penulis.
6. Bapak Nurul Mubarak ,SE.,M.Si selaku Pembimbing II Tugas Akhir Penulis.
7. Kedua orang tuaku Ayahnda Kuntadi dan Titin Sumarni yang senantiasa mencurahkan kasih sayangnya dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk merasakan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Fatah Palembang. Saudara-saudaraku tercinta, Nunik Astuti, dan Putri Wulan Sari yang telah membantu.
8. Bapak Fitra *General Support Staff* di PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.
9. Sahabat-sahabatku vinny, vitalia, winda, melen, tiara, yang telah membantu dan memberikan bantuan serta dukungan yang mengubah kepenatan menjadi kebahagiaan.
10. Seluruh teman-teman D3 Perbankan Syariah, khususnya DPS 7 angkatan 2013.

11. Semua pihak yang peneliti tidak bisa sebutkan satu persatu terimakasih atas do'a, bantuan, saran atau bimbingannya serta semangat dari berbagai pihak.

Atas segala doa'a batuan, saran, ataupun bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terimakasih.

Semoga disisi allah dapat dijadikan amal ibadah, Amin Ya Rabbal Alamin. Besar harapan penulis agar kiranya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palembang, Oktober 2016

Peneliti

**Tutut Apriani**

NIM 13180252

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan sebuah lembaga keuangan (Bank) tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu bank dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan yang strategis. Secara umum, salah satu hambatan penyelenggaraan Manajemen karyawan adalah bentuk dan struktur organisasi konvensional yang mengarah kepada birokrasi atau bank terbatas yang cenderung memperlakukan karyawannya sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor sumber daya lainnya.<sup>1</sup>

Bank Syariah Mandiri merupakan bank umum Syariah yang dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999 dan sudah lama dikenal masyarakat. Bank Syariah Mandiri sangat dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi tuntutan perkembangan perbankan dan upaya untuk dapat melakukan kegiatan perbankan yang baik dan halal. Hal ini dilakukan

---

<sup>1</sup>Dendawijaya Lukman, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003) hal.25

mengingat mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama Islam. Jelas Islam mengharamkan perkara riba' apapun bentuknya, tentu saja bank syariah boleh dimanfaatkan dan digunakan untuk semua umat beragama lainnya.<sup>2</sup>

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh Bank yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya yang digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan bank. Sehingga perlu dilakukan perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan guna mewujudkan karyawan yang profesional perlu didukung dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan Bank. Seperti dijelaskan Q.S Al-Qashash (28) : 26 yaitu :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ص</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ لَتَلْقَىٰ سَعِيدًا ۖ ۲۶

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". (Q.S:Al-Qashash(28): 26)

Seorang karyawan mampu melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diselesaikan dengan baik, serta tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki dari jenjang pendidikan dan pengalaman karyawan tersebut, faktor pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan sangat berperan bagi suatu bank

---

<sup>2</sup>ibid,

dalam mendapatkan calon karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Bank dituntut memberikan pelayanan yang baik dari segi manapun.

Kualitas kerja seorang karyawan sangat penting bagi bank, maka dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bagi bank. Karyawan yang berkualitas, akan didapat melalui proses seleksi yang tepat sasaran. Rekrutmen dan seleksi pengumpulan calon karyawan sebagai calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam berbagai pekerjaan.

Proses rekrutmen dan seleksi pada suatu bank menentukan kemajuan bank tersebut. Kriteria calon karyawan yang sesuai kebutuhan bank akan menghasilkan karyawan yang baik, karena karyawan tersebut akan menentukan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri sudah mengalami kemajuan dan menyeleksi calon karyawan yang ingin masuk ke perusahaan bank dan menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri.

Pembaharuan dan peningkatan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Syariah Mandiri bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang berproduktifitas kerja tinggi. Dari permasalahan tersebut dibutuhkanlah proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik demi mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan perusahaan PT. Bank Syariah Mandiri agar memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat khususnya di Palembang Sumatera Selatan.



Dengan melihat dasar itulah, penulis bermaksud untuk membahas dan memberikan gambaran yang akan dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah Tugas Akhir dengan judul “**Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang**”.

## **2.1 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses Rekrutmen dan Seleksi calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?
2. Kendala – kendala apa yang dihadapi PT. Bank Mandiri KC 16 Ilir Palembang dalam proses Rekrutmen dan Seleksi ?
3. Upaya apa yang dilakukan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir dalam mengatasi kendala – kendala tersebut ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana proses Rekrutmen dan Seleksi calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 IlirPalembang
2. Untuk mengetahui kendala – kendala apa yang dihadapi PT. Bank Mandiri KC 16 Ilir dalam proses Rekrutmen dan Seleksi ?
3. Upaya apa yang dilakukan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir dalam mengatasi kendala – kendala tersebut ?

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

### **1. Kegunaan Akademisi**

#### **a. Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

#### **b. Bagi Institusi**

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

### **2. Kegunaan Praktisi**

#### **a. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai rekrutmen dan seleksi calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dalam rekrutmen dan seleksi calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

## **1.5 Jenis Dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, atau diskusi terfokus atau observasi yang telah ditungankan dalam catatan lapangan (transkrip).<sup>3</sup>

### **2. Sumber Data**

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh dalam penelitian ini. Penelitian ini adalah penelitian dilapangan, sumber data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer, yaitu sejumlah keterangan atau fakta yang langsung diperoleh dari hasil wawancara. Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer dari *General Support Staff* di PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

## **1.6 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Wawancara/ *Interview***

Wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan

---

<sup>3</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2011), hal 143

cara wawancara yakni dengan cara mewawancarai langsung dengan pihak informasi data yang berkaitan dengan implementasi Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang (*General Support Staff*). Dari data tersebut kemudian dilakukan penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan.

### **1.7 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yakni metode membahas masalah dengan mencari masalah dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lainnya. sehingga dapat dapat dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Kemudian data tersebut di analisis dengan menggambarkan atau menguraikan dan menjelaskan seluruh permasalahan yang ada secara jelas, dan dari penjelasan itu dikumpulkan simpulan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang bersifat umum lalu di tarik kesimpulan yang bersifat khusus, sehingga penyajiannya dapat di pahami dengan mudah dan jelas.<sup>4</sup>

Penulis memberikan deskripsi secara menyeluruh bagaimana proses seleksi dan rekrutmen pada PT. Bank Syariah Mandiri dari proses rekrutmen dan seleksi tersebut kemudian akan dianalisa dan menyimpulkan.

---

<sup>4</sup> sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (jakarta: alfabeta, 2009), hal. 334

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Proses Rekrutmen**

Rekrutmen adalah keputusan sumber daya Manusia (SDM) berupa berapa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki. Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memiliki kualifikasi yang mereka perlukan.<sup>5</sup>

Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah (SDM) karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan / pekerjaan dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar kerja.<sup>6</sup>

Menurut Fautino Carino Gomes ( 1995: 105 ) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

---

<sup>5</sup> Mathis ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Salemba empat ,2001), hal. 112

<sup>6</sup> ibid,

Ada penentuan sumber- sumber rekrutmen terbagi menjadi 2 :

#### A. Sumber Internal

Sumber internal adalah sumber karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut. Misalnya karyawan yang sistem kontrak selama 1 tahun maka akan diperpanjang, serta karyawan yang dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya.<sup>7</sup>

Adapun kebaikan dari sumber internal adalah :

1. Biaya tidak terlalu mahal
2. Tidak memakan waktu yang lama
3. Motivasi yang lebih tinggi untuk mendapatkan berkinerja lebih baik
4. Karyawan yang terbiasa dengan lingkungan perusahaan dan budaya perusahaan, sehingga sangat mudah untuk diajak bekerja dalam suatu perusahaan.
5. Pengisian lowongan lebih cepat

Sedangkan kelemahan dari sumber internal adalah :

1. Karakter yang kurang baik tetap terbawa
2. Menimbulkan konflik bila penempatan salah
3. Mengurangi kreatifitas dan inovasi baru
4. Menghambat ide- ide baru
5. Mengurangi peluang bagi pengangguran

---

<sup>7</sup> ibid,

## B. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang mengisi lowongan pekerjaan yang dilakukan perusahaan dari sumber yang berasal dari luar perusahaan misalnya pemasangan iklan melalui media masa.

Adapun kebaikan dari sumber eksternal adalah

1. Memberi kesempatan bagi pengangguran yang ingin mencoba melamar pada perusahaan yang membuka lowongan tersebut.
2. Mendapatkan (SDM) calon karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau kualifikasi tenaga kerja dapat lebih terjamin
3. Adanya ide dan nuasa yang baru

Adapun kelemahan dari sumber eksternal adalah :

1. Proses memakan waktu lama
2. Membutuhkan biaya yang besar
3. Penyesuaian lingkungan perusahaan atau orientasi memerlukan waktu yang lama

## **2.2 Proses Seleksi**

Seleksi merupakan bagian dari program pengadaan karyawan, seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan jumlah dan susunan pangkat yang ada dalam suatu perusahaan. Seleksi karyawan

merupakan sarana bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompentensi tinggi, berkualitas dan berkomitmen tinggi bagi perusahaan. Proses seleksi adalah pusat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan perusahaan, karena kegagalan dalam proses seleksi berarti kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>8</sup>

Pentingnya seleksi mengakibatkan kegiatan tersebut harus melakukan secara tepat dan benar untuk mendapatkan tenagakerja yang dibutuhkan. Bagaimana kegiatan tersebut dilakukan atau kegiatan apa saja yang akan dilakukan dalam upaya untuk memenuhi fungsinya.<sup>9</sup>

Seleksi adalah usaha kedua setelah rekrutmen yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan.<sup>10</sup>

Proses seleksi meliputi penilaian dan pemempatan diantara pengisi jabatan. Dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam keputusan seleksi.<sup>11</sup>

Menurut Veitzhal Rivan (2008,170) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi

---

<sup>8</sup> harianja mariohot, manajemen sumber daya manusia, (jakata: grasindo,2009), hal 126

<sup>9</sup> ibid,hal 126

<sup>10</sup> ibid, hal 46

<sup>11</sup> ibid hal 46



dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Setiap perekrutan tenaga kerja mempunyai rasa tanggung jawab secara profesional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia. Agar sasaran yang seperti itu tercapai, proses seleksi menggabungkan 2 hal, yaitu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang akan dilakukan apabila lamaran seseorang diterima dan faktor-faktor lain yang meskipun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaannya kelak, akan tetapi memberi gambaran yang akurat tentang diri pelamar yang bersangkutan.<sup>12</sup>

Proses seleksi terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh perlu ditekankan bahwa tidak semua langkah tersebut harus ditempuh. Misalnya, dalam hal orang yang diseleksi dalam rangka alih tugas atau promosi, ada langkah-langkah yang tidak perlu lagi ditempuh karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengelolah sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu itu, misalnya informasi yang didapat pada saat wawancara.<sup>13</sup>

Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi ialah :<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Sondang Sigian, manajemen sumber daya manusia, (jakarta: bumi aksar, 2012), hal. 136

<sup>13</sup> ibid hal.137

<sup>14</sup> ibid hal,137

1. Pengecekan latar belakang pelamar
2. Penerimaan surat lamaran,
3. Penyelenggaraan ujian psikotes,
4. Pengecekan surat referensi
5. Wawancara seleksi,
6. Evaluasi kesehatan,
7. Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya,
8. Pengenalan pekerjaan, dan
9. Keputusan lamaran.

### **2.3 Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiara Shinta yang berjudul *Mekanisme Rekrumen karyawan Costumen Service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Palembang*. Dapat disimpulkan bahwa dalam Sistem perekrutan karyawan *Costumer Service* hampir sama halnya dengan kualifikasi standar perekrutan diperusahaan lainnya. Perbedaan dengan penulis dalam objek penelitian, penulis meneliti tentang karyawan Teller di PT. Bank Syariah Mandiri sedangkan Tiara Shinta meneliti tentang karyawan *Costumer service*.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> sitha, 2014, *Mekanisme Rekrutmen Karyawan Customer Service Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Palembang*, tugas akhir, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam ,Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vicky Widiyaksana yang berjudul *Sistem Rekrutmen pada PT. BPRS Al-falah Sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan. Tugas Akhir*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2014. Yang menyimpulkan bahwa : Dalam perekrutan karyawan BPRS Al-falah mengumumkan melalui media cetak dan informasi ke Perguruan Tinggi Tidak melalui online, Perbedaan dengan peneliti penulis ialah Peneliti menggunakan media online untuk mengumumkan hasil perekrutan calon karyawan, tidak mengumumkan secara langsung ke perguruan tinggi negeri.<sup>16</sup>
3. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diar Gustira yang berjudul *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Relationship Officer pada PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Kantor Cabang Bogor*. Dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Himpunan Saudara 1906, Tbk didasarkan atas perencanaan terhadap perkiraan kebutuhan karyawan. Perbedaan hasil penelitian yang penulis teliti ialah pada laporan ini penulis melakukan penelitian bagaimana proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada Bank Syariah Mandiri.<sup>17</sup>
4. Berdasarkan penelitian terdahulu pada tahun 2014 yang dilakukan oleh Irwan Rahmatullah Putra yang berjudul *Analisis Tentang Sistem*

---

<sup>16</sup>Widiyaksana, vicky, 2014. *sistem rekrutmen pada PT. BPS Al-falah Sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan, tugas akhir*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

<sup>17</sup> Gustiara, 2014, *Stategi Rekrutmen Dan Seleksi Relationship Officer Pada PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Kantor Cabang Bogor, Skipsi*, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, institut Pertanian Bogor.

*Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor cabang Dramawangsa Surabaya. Skripsi.* Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , yang menyatakan bahwa sistem seleksi yang dilakukan Bank BNI Dramawangsa Surabaya menggunakan metode sistem gugur dalam penyeleksinya atau disebut juga metode seleksi dengan pendekatan “*succeisive Hurdles*” dengan syarat pelamar harus lolos disetiap tahap seleksi dengan persyaratan yang ditentukan oleh Bank. Perbedaan dengan yang penulis teliti ialah peneliti hanya melakukan penelitian terhadap proses rekrutmen dan seleksi sedangkan Skripsi Irwan Rahmatullah Putra melakukan penelitian rekrutmen, seleksi, dan juga penempatan kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Putra.2014, Analisis Tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Dramawangsa Surabaya, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum ,Universitas Islam negri Sunan Ampel Surabaya.

5. Berdasarkan penelitian terdahulu tahun 2014 yang dilakukan oleh Muhamad Aji Nugroho yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Skripsi . Universitas Hasanuddin Makassar, yang menyatakan bahwa Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di makasar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penulis teliti ialah peneliti Muhamad Aji Nugroho meneliti tentang Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penulis meneliti tentang proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Nugroho ,2014, Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## 2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tiara Shinta, 2014	Mekanisme Rekrumen karyawan Costumer Service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Palembang	Dalam Sistem perekrutan karyawan <i>Costumer Service</i> hampir sama halnya dengan kualifikasi standar perekrutan diperusahaan lainnya	Sama-sama meneliti tentang kualifikasi standar perekrutan calon karyawan	Peneliti terdahulu meneliti tentang mekanisme rekrutmen calon karyawan.
2.	Vicky Widiyaksana, 2014	Sistem Rekrutmen pada PT. BPRS Al-falah Sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan	Dalam perekrutan karyawan BPRS Al-falah menggunakan melalui media cetak dan informasi ke Perguruan Tinggi. Tidak melalui online.	Sama-sama mengumumkan melalui media cetak.	Peneliti juga menggunakan media online untuk mengumumkan hasil perekrutan calon karyawan
3.	Diar Gustira, 2014	Strategi Rekrutmen dan Seleksi Relationship Officer pada PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Kantor Cabang Bogor	Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Himpunan Saudara 1906, Tbk didasarkan atas perencanaan terhadap perkiraan kebutuhan karyawan	Sama-sama menganalisis perencanaan perkiraan calon karyawan	Peneliti hanya meneliti tentang proses rekrutmen calon karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

4	Irwan Ramatullah, 2014	Analisis Tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor cabang Dramawangsa Surabaya.	Sistem seleksi yang dilakukan Bank BNI Dramawangsa Surabaya menggunakan metode sistem gugur dalam penyeleksinya atau disebut juga metode seleksi dengan pendekatan “ <i>successive Hurdles</i> ” dengan syarat pelamar harus lolos disetiap tahap seleksi dengan persyaratan yang ditentukan oleh Bank.	Sama-sama meneliti tentang rekrutmen dan seleksi	Penelitian Terdahulu meneliti tentang melakukan penelitian rekrutmen, seleksi, dan juga penempatan kerja
5.	Muhamad Aji Nugroho, 2014	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di makasar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.	Peneliti terdahulu meneliti tentang pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan,

## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri**

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multidimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis yang luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.<sup>20</sup>

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT Bank Dagang Negara, dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut

---

<sup>20</sup> Ibid,



juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pengembangan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No.10 Tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notaris : Sutjipto, SH, No 23 tanggal 8 September 1999.<sup>21</sup>

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui

---

<sup>21</sup>*Ibid*

perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Khususnya bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang berlokasi di tempat yang sangat strategis yaitu didaerah pasar 16 ilir tepatnya yang beralamatkan di pasar 16 ilir , Jl. Masjid Lama No. 30-31 Palembang, Sumatera Selatan. Sejak berdiri pada tahun 2001 BSM 16 ini sangat banyak membantu para pelanggan dan masyarakat banyak baik dalam bertransaksi maupun menyimpan uang dan meminjam modal usaha.

### **3.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri**

#### **Visi**

Memimpin perkembangan peradaban ekonomi yang mulia

#### **Misi**

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan

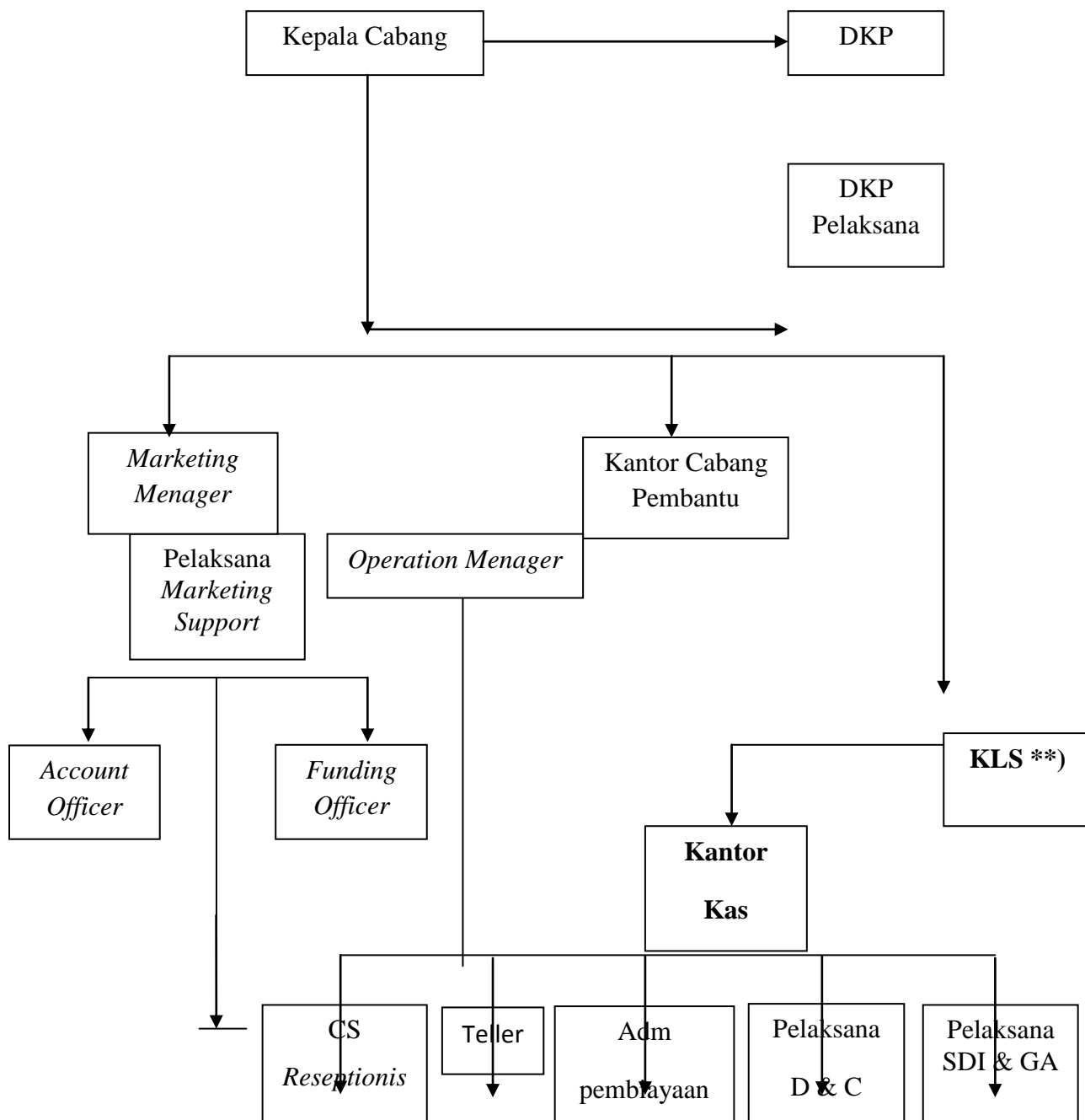
2. Mengutamakan penghimpunan dana murah, penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Mengembangkan manajemen talenta pada lingkungan kerja yang sehat.
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang yang beralamatkan di Pasar 16 Ilir, Jl. Masjid Lama No. 30-31 Palembang, Sumatera Selatan.

Gambar 3.4

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Iir Palembang



**Sumber : Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang, 2016**

Adapun tugas masing-masing departemen yang berdasarkan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

### **1. Kepala Cabang**

Adapun tugas pemimpin cabang adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan rencana kerja dana anggaran kantor cabang sasaran utama dan tujuannya yang akan dicapai.
- b. Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi langsung maupun tidak langsung kinerja unit-unit dibawahnya menurut bidang dan tugasnya masing-masing sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Ikut berperan aktif dalam memasarkan produk dan jasa Bank Sumsel Babel Syariah kepada calon nasabah atau nasabah, khususnya nasabah yang potensial dalam rangka meningkatkan *volume* bisnis.

### **2. Wakil Kepala Cabang (DKP dan DKP Pelaksana)**

Wakil Pemimpin Cabang bertugas memberikan dukungan kepada pimpinan cabang dalam mengendalikan dan mengkoordinasi aktivitasnya, seperti :

- a. Memberikan dukungan kepada pimpinan cabang dalam mengendalikan koordinasi aktivitas.
- b. Memberikan informasi dan melayani transaksi produk pembiayaan, pendanaan dan jasa dengan prinsip syariah dan mengelola pajak.
- c. Melayani transaksi tunai dan pemindahan serta kegiatan eksternal dan *payment point*.

- d. Melayani administrasi pembiayaan, pertepel pembiayaan dan pendebitan jaminan Bank.
- e. Memeriksa kebenaran transaksi dan mengelola masalah administrasi kepegawaian, logistik, umum dan rumah tangga.

### **3. Penyelia Bisnis (*Marketing Menager dan Operation Menager*)**

Penyelia bisnis bertugas pada kegiatan berikut ini :

- a. Memberikan penjelasan mengenai produk pendanaan, pembiayaan dan jasa yang ada pada Bank Sumsel Babel Syariah.
- b. Memasarkan produk pembiayaan, pendanaan, dan jasa perbankan syariah kepada nasabah / calon nasabah.
- c. Mengelola permohonan pembiayaan dan memantau kolektibilitas nasabah.
- d. Melayani dan mengembangkan hubungan dengan nasabah.
- e. Melakukan penelitian potensi ekonomi daerah dan menyusun peta bisnis.
- f. Membantu unit usaha syariah atau kantor cabang lain dalam menyelesaikan pembiayaan dan pendanaan.
- g. Mengelola administrasi dan laporan pembiayaan bermasalah.

### **4. Penyelia Operasional (*Account Officer dan Funding Officer*)**

Penyelia operasional bertugas :

- 1. Menyedia langsung kegiatan pelayanan nasabah yaitu :
  - a. Memberikan informasi mengenai produk-produk dan jasa.
  - b. Melayani permohonan pembuktian, perubahan dan penutupan rekening tabungan, giro maupun deposito.

- c. Melayani transaksi produk dan jasa.
  - d. Mengelola pajak sebagai bank persepsi.
  - e. Melayani permohonan ATM.
2. Menangani langsung kegiatan *teller*, yaitu :
- a. Melayani semua jenis transaksi kas atau iuran, pemindah bukuan dan kliring.
  - b. Melayani kegiatan eksternal atau *payment point*.
  - c. Mengelola layanan ATM.
  - d. Mengelola kas besar ATM.
3. Menyelia langsung dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan administrasi pembiayaan dan pendanaan, yaitu :
- a. Mengelola administrasi pembiayaan, pembukuan perjanjian dan peningkatan barang jaminan.
  - b. Mengelola pertepel pembiayaan, penerbitan surat jaminan bank.
  - c. Menghitung dan melaporkan resiko pembiayaan.
4. Menyelia langsung kegiatan akuntansi, umum dan personalia, yaitu :
- a. Memeriksa kebenaran transaksi keuangan.
  - b. Membantu dan mengendalikan transaksi pembukuan rekening nasabah dan rekening keuangan kantor cabang.
  - c. Mengelola administrasi / *settlement* rupiah.
  - d. Menyelesaikan transaksi DPT rupiah.
  - e. Mengelola masalah kepegawaian, logistik, dan kegiatan umum.

## **5. Kontrol Intern (Kantor Kas dan KLS)**

Tujuan dari kontrol *intern*, yaitu :

- a. Melaksanakan perbaikan atau penyempurnaan atas temuan audit, *intern* dan *ekstern* oleh masing-masing unit.
- b. Mengawasi dan mengendalikan proses kegiatan harian atau manajemen.
- c. Mendistribusikan surat masuk yang berkaitan dengan ketentuan pelaksanaan transaksi atau kegiatan perbaikan.

## **6. Analisis Pembiayaan**

Tugas dari analisis pembiayaan, yaitu :

- a. Memasarkan produk-produk dan jasa kepada nasabah atau calon nasabah.
- b. Mengelola permohonan dan pemantauan nasabah serta kolektibilitas pembiayaan.
- c. Membantu unit usaha syariah dan kantor cabang lainnya dibidang pemasaran.
- d. Melayani dan mengembangkan hubungan dengan nasabah.
- e. Melakukan penelitian potensi ekonomi daerah untuk menyusun peta bisnis.

## **7. Analisis Pemasaran ( Marketing Support)**

Analisis pemasaran bertugas :

- a. Memasarkan dan mengelola pendanaan (*funding*) dan jasa perbankan kepada nasabah / calon nasabah.
- b. Melayani dan mengembangkan hubungan dengan nasabah.
- c. Melakukan penelitian potensi ekonomi daerah untuk peta bisnis.



## **8. Teller**

Tugas dari seorang *teller* adalah berperan aktif dalam melayani transaksi kas atau uang tunai, pemindahan dengan kliring dan melayani bagian eksternal atau *payment point*.

## **9. Asisten Pelayanan**

Analisis pelayanan bertugas :

- a. Memberikan informasi mengenai produk dan jasa.
- b. Melayani permohonan pembukuan atau permohonan penutupan pembukuan rekening tabungan, giro dan deposito.
- c. Melayani transaksi produk dan jasa.
- d. Mengelola pajak dan kas daerah sebagai bentuk persepsi.
- e. Melayani permohonan ATM
- f. Mengelola laporan dan administrasi terkait.

## **10. Asisten Umum dan Akuntansi**

Adapun tugas asisten umum dan akuntansi adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kebenaran transaksi keuangan.
- b. Membantu dan mengendalikan transaksi pembukuan rekening nasabah dan rekening keuangan kantor cabang.
- c. Mengelola data informasi dan kondisi keuangan kantor cabang dan rekening nasabah.

- d. Mengendalikan likuiditas dan mengelola laporan keuangan.
- e. Membuat laporan Bank Indonesia atau pihak ketiga lainnya.
- f. Menyelesaikan DPT rupiah.
- g. Mengelola administrasi / *settlement* ATM.
- h. Mengelola masalah kepegawaian, logistik dan kegiatan umum.

#### **11. Asisten Administrasi Pembiayaan (Pelaksana DC, SDI dan GA)**

Asisten administrasi pembiayaan bertugas untuk membantu mengelola administrasi atau pertepel pembiayaan, memantau dan mengelola penerbitan jaminan bank.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> *ibid*,

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang**

Sebuah proses perekrutan karyawan yang sering menghasilkan hasil yang lebih baik dalam menemukan calon karyawan yang sempurna. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk merancang proses perekrutan, dan memperkerjakan para profesional yang terbaik.

Berikut adalah prosedur langkah demi langkah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

##### **1. Proses Rekrutmen Karyawan**

Proses rekrutmen calon karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir antara lain :

##### **a. Persyaratan Karyawan**

Langkah pertama yang menjadi dasar perekrutan karyawan adalah melakukan analisis pekerjaan, untuk memahami akan suatu kebutuhan mengapa mencari karyawan, pekerjaan dibagian manakah, tingkat keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Kemudian mengevaluasi dan menilai sumber daya manusia yang sudah ada terlebih dahulu, dan melihat apakah ada salah satu dari

mereka dapat memanfaatkan untuk posisi tersebut. Jika tidak ada maka yang diperlukan adalah mencari karyawan baru dan membuka pengumuman lowongan kerja.<sup>23</sup>

## **b. Merancang Sebuah Deskripsi Pekerjaan**

Mempersiapkan deskripsi pekerjaan untuk kriteria seleksi, evaluasi dan penilaian kerja. menjabarkan peran dan tanggung jawab pekerjaan dengan singkat, dan juga keahlian, kualifikasi, pengetahuan, karakteristik, dll. Perhatikan persyaratan yang tepat dari posisi seperti pendidikan dan pengalaman. Adapun kualifikasi umum dan khusus antara lain:

### **1. Kualifikasi Khusus**

- a. Pendidikan berijazah minimal telah lulus D3, karena pertama, memberi kesempatan untuk yang telah lulus universitas tetapi belum mendapatkan pekerjaan. Perusahaan akan membuka kesempatan lowongan bagi yang sudah lulus tetapi belum mendapatkan kerja. Alasan kedua kenapa tidak dibolehkan yang masih kuliah ataupun yang lulusan SMA karena, akan mengganggu kuliahnya dan mengapa tidak diberikan untuk tamatan SMA karena, sesuai dengan posisi jabatan yang dibuka

---

<sup>23</sup>Fitra, Pelaksana SDI (sumber daya instansi)Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16, wawancara pribadi, Palembang juni 2016

lowongan serta pengetahuan lebih banyak dibandingkan dengan SMA.

- b. Tinggi badan wanita minimal 160 cm, pria minimal 165 cm, karena penampilan yang menarik sangatlah penting, apalagi lowongan dibuka untuk posisi CS ( *Customer Service & Teller* ).
- c. Jenis kelamin wanita/ pria (diutamakan pria), karena karyawan yang mengisi sebagai untuk jabatan atau posisi misalnya *Customer service/Teller* sudah ada yang wanita, maka dibutuhkan karyawan satu lagi karyawan yang pria. Jadi perusahaan membutuhkan karyawan yang pria (jika ada )
- d. Berpenampilan menarik dan memiliki komunikasi yang baik, karena disini sudah jelas bahwa posisi/ jabatan lowongan yang dibuka sebagai *Customer Service/ Teller* haruslah menarik. Sehingga nasabah nanti akan tertarik dan berkesan baik pada perusahaan tersebut. Dan karyawan perusahaan yang pada posisi lain juga haruslah menarik karena penampilan itu sangatlah penting. seperti (rapi, bersih, sopan santun, dan komunikasinya baik).
- e. Wajib berjilbab bagi perempuan, karena sudah jelas salah satu ciri khas Syariah
- f. Berpengalaman lebih diutamakan, karena yang berpengalaman lebih mudah untuk dipekerjakan, dibanding dengan yang belum

berpengalaman, karena bagi yang belum berpengalaman bekerja lebih susah diajak kerja sama, butuh waktu dan biaya untuk mengajarkan calon karyawan baru ketika lulus seleksi. Mangkanya biasanya pada saat calon karyawan lulus seleksi ada masa *training* ialah masa pembelajaran atau percobaan.

- g. Bisa mengaplikasikan komputer, karena pekerjaannya berhubungan dengan komputer
- h. Usia maksimal 26 tahun, tidak boleh lebih, karena untuk jenjang masa bekerja kedepan selanjutnya.
- i. Sehat fisik dan mental, karena pada saat karyawan lulus dan dipekerjakan tidak terjadi kesalahan ataupun terjadi yang tidak diinginkan. seperti sehat fisik /tidak sakit, karena tidak mau mengganggu pada saat kerja misalnya calon karyawan sakit-sakitan dan tidak masuk beberapa hari, perusahaan tidak akan menanggung hal yang seperti itu, karena perusahaan akan salah memilih calon karyawan yang dipekerjakan. mangkanya pada saat seleksi dilakukan tes fisik yaitu salah satunya tes buta warna, dan kesehatan.
- j. Diwajibkan beragama Islam, karena syariah dan saat ini belum ada karyawan yang non islam.
- k. Melampirkan SKCK karena, (surat keterangan catatan kepolisian) atau surat keterangan berkelakuan baik. ini salah

satu tentang si pelamar agar benar- benar dan tidak tercatat melakukan tindakan kejahatan.

- l. Mempunyai kemampuan bahasa inggris dengan melampirkan nilai TOEFL (jika ada) agar si perekrut lebih mempertimbangkan jika ternyata lamaran berkas yang yang dipandang memenuhi persyaratan.
- m. Belum menikah dan bersedia tidak menikah selama masa menjalani pendidikan atau masa dinas 2 tahun, karena perusahaan biasanya akan menempatkan di berbagai wilayah kerja Bank, serta tidak mengganggu pekerjaan pada saat si calon karyawan diterima. Dan tidak dibolehkan menikah selama masa belum selesai, takutnya nanti kalau misal karyawan tersebut berhenti karena tidakizinkan bekerja. maka perusahaan akan sulit dan mencari calon karyawan lagi. sehingga waktu dan biaya yang dikeluarkan.

## **2. Kualifikasi Umum**

- a. Lulusan perguruan tinggi termuka dengan latar belakang pendidikan, semua disiplin ilmu kecuali, bidang ilmu kesehatan, keperawatan, sastra, seni pendidikan /keguruan dan keagamaan.
- b. Memiliki sifat teladan Rasulullah SAW yaitu Sidiq jujur, Amanah dapat dipercaya, Fatonah cerdas, Tabligh menyampaikan.

- c. Inovatif ,kreatif,aktif dan cekatan
- d. Karyawan yang memiliki loyalitas dan berdedikasi tinggi terhadap bank syariah mandiri.
- e. Berpenampilan rapi dan menarik
- f. Berakhlak mulia dan berpegang teguh terhadap prinsip syariah.
- g. Memiliki loyalitas dan berdedikasi tinggi terhadap Bank Syariah Mandiri.
- h. Sehat jasmani maupun rohani: tidak buta warna pertial maupun total, bebas dari pengaruh narkotika dan zat akditif lainnya
- i. Memiliki integritas baik, disiplin dan berkomitmen
- j. Tidak memilki hubungan keluarga dengan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri baik ayah/ ibu/ kakek/ nenek/ suami/ istri/ anak/ kakak/adik.
- k. Bersedia ditempatkan diseluruh jaringan kantor wilayah PT. Bank Syariah Mandiri
- l.Hanya pelamar yang memenuhi syarat & kualifikasi yang akan diproses lebih lanjut.

**c. Mengajak Calon Karyawan**

Pemasangan iklan merupakan rekrutmen yang paling sering digunakan seperti iklan koran, situs pencari kerja, job fair, situs jejaring sosial, agen perekrutan, dll. Cara yang terbaik untuk mempercepat penjangingan adalah memberikan gambaran yang jelas



dari pekerjaan. Serta menyebutkan kontak detail seperti email telpon untuk menerima respon dengan segera dan cepat dari calon karyawan. Setelah mengetahui tentang lowongan, banyak calon karyawan akan melamar pekerjaan.<sup>24</sup>

## **2. Proses seleksi Karyawan**

Proses seleksi calon karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir antara lain :

### **a. Pengecekan Latar Belakang Pelamar**

Pihak Bank akan mengecek latar belakang si pelamar, bagi yang memenuhi syarat kemudian akan dipanggil melalui telpon, email yang bisa dihubungi. sedangkan yang tidak memenuhi syarat akan digugurkan.

### **b. Penerimaan Surat Lamaran (Administrasi)**

Langkah kedua proses seleksi adalah menerima surat lamaran, pihak Bank akan menyeleksi surat lamaran tersebut. apabila memenuhi persyaratan maka pelamar akan dipanggil kembali untuk mengikuti tes selanjutnya.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid,

<sup>25</sup> Ibid,

**c. Tes Psikologi**

Tahapan ini menguji kemampuan mental pelamar apakah sesuai dengan keinginan serta mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang akan menjabat.

Adapun Jenis- jenis tes psikologi yaitu sebagai berikut:

- a. Tes kecerdasan
- b. Tes kepribadian
- c. Tes bakat
- d. Tes minat
- d. Tes prestasi

**e. Pemeriksa Referensi Wawancara Pertama**

Tahapan ini meneliti siapa referensi pelamar,dapat dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai karakter, pengalaman kerja,riwayat pendidikan,an hal lain yang dianggap penting dari pelamar.<sup>26</sup>

**d. Tes Fisik**

Tes ini menguji kemampuan fisik pelamar, seperti pendengaran dan pengetahuan (buta warna atau tidak).

---

<sup>26</sup> Ibid,

**e. Wawancara Akhir Oleh Manajer Perusahaan**

Tes wawancara kedua ini dilakukan oleh kepala cabang untuk mengenal perilaku atau sikap calon karyawan langsung. Serta menilai bagaimana calon karyawan. apakah sesuai dan cocok pada kebutuhan PT. Bank Syariah Mandiri.

**f. Pengenalan Pekerjaan**

Langkah selanjutnya barulah pengenalan pekerjaan , dibagikan manakah yang cocok untuk karyawan baru, tanggung jawab yang seperti apakah, serta tugas yang sesuai dengan posisi tersebut.

**g. Pemutusan Diterima atau Tidak**

Pimpinan akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. pelamar yang kurang memenuhi spesifikasi akan ditolak, sedangkan pelamar yang lulus terhadap seleksi akan diterima sebagai karyawan percobaan, selanjutnya mereka seharusnya mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya. Setelah calon karyawan tersebut memenuhi kualifikasi persyaratan dan lolos semua tahapan seleksi diatas, kemudian calon karyawan yang ditempatkan di Pt. banksyariah mandiri akan dihibau untuk mengikuti pelatihan kerja, guna menguasai pembelajaran tentang akad-akad pada Bank Syariah.

#### **4.2 Kendala – kendala Yang Dihadapi PT. Bank Mandiri Kc 16 Ilir dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi**

Menurut hasil wawancara dengan kak Fitra *Surya Mandara selaku general support staff*, di PT. Bank Syariah Mandiri Palembang, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi apapun kendala - kendala yang mungkin terjadi.

Beberapa kendala tersebut antara lain sebagai berikut : <sup>27</sup>

1. Sulit mendapatkan calon karyawan yang tepat terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada posisi yang dibuka, dikarenakan latar belakang pendidikan calon karyawan
2. Kesulitan untuk mendapatkan calon jawaban yang jujur dari pelamar mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal- hal yang baik saja tentang dirinya. Sedangkan yang negatif disembunyikan.
3. Para pencari tenaga kerja mungkin saja sudah mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu, segi negatif dari kebiasaan yang merupakan kendala dalam proses rekrutmen ialah kecenderungan berbuat kesalahan sebelumnya, terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif yang kuat bagi perusahaan yang baru.
4. Faktor kondisi sumber dari eksternal banyaknya pengangguran sehingga banyak pelamar yang ingin mencoba pada perusahaan

---

<sup>27</sup>Fitra, Pelaksana SDI (sumber daya instansi)Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16, wawancara pribadi, Palembang

tersebut, yang akan memakan waktu seleksi cukup lama dikarenakan proses seleksi benar- benar ketat sampai mendapatkan calon karyawan yang tepat dengan kebutuhan perusahaan.<sup>28</sup>

#### **4.3 Upaya Yang Dilakukan PT. Bank Syariah Mandiri Kc. 16 ilir Dalam Mengatasi Kendala- kendala**

Dari kendala kendala tersebut upaya yang dilakukan PT. Bank Syariah Mandiri Kc. 16 ilir antara lain sebagai berikut:

1. Lebih memperluas informasi lowongan pekerjaan yang akan dibuka baik dari iklan koran, jejaring sosial, job fair, dan lain-lain. Agar pelamar yang mengetahui informasi tersebut dapat tertarik dan mau mencoba. Hal ini dapat mempermudah proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada posisi yang akan dibuka.
2. Perhatikan persyaratan yang tepat dari posisi seperti pendidikan dan pengalaman. Hal ini dapat mempermudah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Untuk mengurangi kendala- kendala ini, diperlukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat, karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid,

<sup>29</sup> ibid,

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara pada PT. Bank Syariah Mandiri 16 ilir Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. proses seleksi berlangsung dimulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Sumber- sumber rekrutmen terbagi menjadi 2 yaitu, sumber internal adalah sumber karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, sedangkan sumber eksternal adalah karyawan yang mengisi lowongan pekerjaan yang dilakukan perusahaan dari sumber yang berasal dari luar perusahaan misalnya pemasangan iklan melalui media masa.
2. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk diposisikan yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang di butuhkan oleh perusahaan. proses seleksi ini berlangsung pada saat pengecekan surat lamaran (administrasi), pengisian formulir lamaran, tes psikotes, pemeriksaan referensi wawancara pertama, tes fisik, tes pengetahuan

akademik,wawancara akhir, dan terakhir pemutusan diterima tidaknya si pelamar)

3. Kendala yang dihadapi PT. Bank Mandiri Kc 16 Ilir dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu sulit mendapatkan calon karyawan yang tepat terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada posisi yang dibuka, dikarenakan latar belakang pendidikan calon karyawan.
4. Upaya mengatasi kendala tersebut yang harus dilakukan PT. Bank Syariah Mandiri Kc.16 Ilir Palembang adalah informasi lowongan pekerjaan yang akan dibuka. Hal ini dapat mempermudah proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada posisi yang akan dibuka.

## **5.2 SARAN**

1. PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang diharapkan melakukan perekrutan dan penyeleksi dilakukan dengan prosedur yang benar dan didukung dengan alat rekrutmen dan seleksi yang akurat, sehingga prosedur yang benar dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ini akan mempunyai dampak yang baik bagi perusahaan tetapi juga bagi pelamar pekerjaan yang diseleksi.
2. Disarankan agar dalam merekrut calon karyawan khusus di PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang, lebih memprioritaskan pelamar yang lebih menguasai pada bidang perbankan
3. Diharapkan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang ditambah dengan metode rekrutmen langsung serta memberi kesempatan ke Universitas-universitas yang tentunya memiliki reputasi bagus untuk lebih memaksimalkan pelamar yang berpotensi tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Denwawijaya, Lukman 2013. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Grealia Indonesia
- Gustiara, Diar. 2014 *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Relationship Officer Pada PT. Bank Himpunan Saudara 1996 Kantor Cabang Bogor*. Institut Pertanian Bogor
- Suharsimi, Arikunto. 1989 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Askara
- Harianja Marihot, 2009 *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Grasindo
- Sigian, Sondang. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: alfabeta
- Hehdri, Tanjung. 2007. *Teori dan Praktik Bank Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Hasibuan Malayu, 20014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: bumi aksara
- Situs Resmi Bank Syariah Mandiri. “*Visi dan Misi*”, <http://www.syariahamandiri.co.id/info/perusahaan>. Diakses 19 mei 2016.
- Fitra Aulia, Palembang juni 2016. *Pelaksana SDI (sumber daya instansi) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16*
- Sitha, Tiara. 2014, *Mekanisme Rekrutmen Karyawan Customer Service Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Palembang, tugas akhir*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Widyaksana, vicky. 2014. *Sistem Rekrutmen Pada PT. BPS Al-falah Sukajadi Dalam Upaya Pemenuhan Karyawan, Tugas Akhir*, Fakultas ekonomi dan bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

- Gustiara, Diar. 2014, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Relationship Officer Pada PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Kantor Cabang Bogor*. Institut Pertanian Bogor
- Rahmatullah Putra, Irwan . 2014. *Analisis Tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Kantor Cabang Dharmawangsa Surabaya*. Universitas Islam Negeri Ampel Surabaya
- Nugroho, Muhamad Aji. 2014. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I ( Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar