

Novi Angga Safitri, S.Sy., MM.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)

Editor:
Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.S.I.

Novi Angga Safitri, S.Sy., MM.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)

Editor:

Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.S.I.



Penerbit K-Media
Yogyakarta, 2021

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)

x + 77 hlm.; 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-316-256-2

Penulis : Novi Angga Safitri
Editor : Enriko Tedja Sukmana
Tata Letak : Nur Huda A.
Desain Sampul : Nur Huda A.

Cetakan 1 : Agustus 2021

Copyright © 2021 by Penerbit K-Media
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektris maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit K-Media
Anggota IKAPI No.106/DIY/2018
Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.
e-mail: kmedia.cv@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah memberikan keberkahan berupa ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)”**. Shalawat dan salam selalu tercurahkan atas baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membina dan menciptakan kader-kader Muslim melalui pendidikan risalah Nabi sehingga menjadikannya pahlawan-pahlawan yang membela agama dan negaranya.

Pentingnya rekrutmen dalam suatu perusahaan karena rekrutmen akan menentukan kualitas karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Karena apabila rekrutmen dilakukan dengan baik maka akan diperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang baik pula, sehingga dapat memberikan kontribusi sepadan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dalam hal ini tujuan dari Bank Syariah itu sendiri. Buku ini merupakan hasil dari sebuah penelitian lapangan (*field research*) dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui pendekatan fenomenologis, pendekatan konseptual dan pendekatan kontekstual yang dilakukan di Bank Syariah Kota Palangka Raya, subjek penelitian ini adalah bankir atau karyawan yang juga pelamar kerja pada perbankan syariah di kota Palangka Raya. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian teknik analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Sedangkan teknik pengabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Buku ini membahas manajemen perekrutan karyawan bank syariah yang fokus terhadap pertimbangan bank syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya seperti Bank Muallamat adalah persyaratan umum seperti latar belakang Pendidikan, penampilan dan komunikasi yang baik, memiliki jaringan yang luas menjadi nilai lebih bagi calon karyawan yang kompeten dan berkualitas. Sedangkan pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 selain kompetensi, dan komunikasi, serta berpenampilan menarik, pengalaman organisasi menjadi hal yang penting. Selain itu cara berbicara, sopan santunnya, etika dari calon karyawan menjadi pertimbangan yang berpengaruh terhadap kinerja. Pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya diantaranya, *pertama*, pertimbangan menerima, yaitu memenuhi kualifikasi, dan berpenampilan menarik atau kemampuan mengemas diri sebagai seseorang yang berpenampilan rapi, bersih, dan juga profesional, *Kedua*, pertimbangan menolak calon karyawan tidak memenuhi persyaratan umum, kualifikasi tidak sesuai dan atau sudah memenuhi persyaratan umum namun ada calon karyawan lain yang memiliki nilai tambah sehingga pihak bank menolak. Tentunya pihak bank memilih calon karyawan terbaik berdasarkan proses seleksi.

Tersusunnya buku ini tidak terlepas dari bantuan orang-orang yang benar-benar ahli dengan bidang penelitian sehingga sangat membantu penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada para pihak yang turut mendukung dan berpartisipasi dalam penyelesaian buku ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bertujuan untuk membangun dalam kesempurnaan buku ini.

Akhirnya, penulis mengharapkan buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca terlebih khususnya bagi penulis.

Palangka Raya, Agustus 2021
Penulis,

Novi Angga Safitri, S.Sy., MM.

PENGANTAR EDITOR

Manajemen Sumber Daya Manusia atau juga disebut Manajemen Sumber Daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen Sumber Daya Insani menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain sebagainya. Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor yang produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam (SDA), modal serta

keterampilan (skill). Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia juga merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh sumber daya yang baik diperlukan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian yang obyektif. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Dalam artian organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak karyawan (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik akan semakin besar.

Sebagai sebuah bacaan, tentunya buku berjudul “**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)**” yang ada ditangan pembaca saat ini sangat menarik dan penting untuk dibaca, namun perlu diakui masih banyak terdapat

kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Namun, demikian semoga buku ini kiranya dapat bermanfaat bagi pembaca dan peminat, serta para peneliti, seperti akademisi, mahasiswa, dan masyarakat pada umumnya, serta bagi para praktisi, teoritis, dan akademisi.

Palangka Raya, Agustus 2021
Editor,

Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.S.I.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
PENGANTAR EDITOR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
	DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN BANK	
	SYARIAH.....	1
A.	Realitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perekrutan Karyawan Bank Syariah.....	1
B.	Teori dan Konsep Perekrutan Karyawan Bank Syariah	6
	1. Sumber Daya Insani	6
	2. Bank Syariah	11

BAB II	METODE PENELITIAN SUMBER DAYA	
	MANUSIA DALAM PEREKRUTAN	
	KARYAWAN BANK SYARIAH.....	16
A.	Kerangka Pikir.....	16
B.	Jenis Penelitian	18
C.	Waktu Penelitian	18
D.	Tempat Penelitian.....	18
E.	Pendekatan Penelitian.....	19
F.	Penentuan Subjek dan Objek Penelitian.....	19
G.	Teknik Pengumpulan Data	21
H.	Pengabsahan Data.....	23
I.	Analisis Data	23

BAB III	MODEL PENELITIAN SUMBER DAYA	
	MANUSIA DALAM PEREKRUTAN	
	KARYAWAN BANK SYARIAH	25
A.	Gambaran Lokasi Penelitian	25
1.	Profil Kota Palangka Raya	25
2.	Visi dan Misi Kota Palangka Raya.....	29
3.	Letak Geografis Kota Palangka Raya.....	30
4.	Penduduk Kota Palangka Raya	31
5.	Profil Bank Syariah di Kota Palangka Raya	32
a.	Bank Muamalat	32
b.	Bank Syariah Indonesia.....	35
6.	Pemetaan Personalia Bank Syariah di Kota Palangka Raya	37
B.	Hal-hal yang Menjadi Pertimbangan Bank Syariah dalam Merekrut Karyawan di Kota Palangka Raya.....	41
1.	Proses Rekrutmen Karyawan Bank Syariah di Kota Palangka Raya.....	41
2.	Hal-Hal yang Menjadi Pertimbangan dalam Perekrutan Karyawan Bank Syariah.....	48
a.	Bank Muamalat	48
b.	Bank Syariah Indonesia.....	53
C.	Pertimbangan Bank Syariah dalam Merekrut Karyawan di Kota Palangka Raya	60
1.	Pertimbangan Bank	60
2.	Pertimbangan Menerima	68
3.	Pertimbangan Menolak	69
BAB IV	PENUTUP.....	71
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

BAB I

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN BANK SYARIAH

A. Realitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perekrutan Karyawan Bank Syariah

Perekrutan karyawan pada lembaga keuangan seperti bank syariah tentunya menghendaki kualitas sumber daya manusia atau juga disebut sumber daya insani yang unggul dan handal sebagai personel yang dituntut mampu melaksanakan tugasnya. Perekrutan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang berkesinambungan dan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan penambahan karyawan, program rekrutmen juga dilakukan untuk mengisi kekosongan atau kekurangan tenaga kerja di beberapa fungsi yang diperlukan. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, serta jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia serta untuk meminimalisir biaya.¹

Secara konseptual bank adalah lembaga perantara keuangan. Sehingga bank identik dengan uang sebagai alat yang utama dalam sebuah usaha bisnis/perdagangan. Sedangkan Bank Syariah adalah Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.² Oleh karena itu merupakan sebuah keniscayaan bahwa SDM perbankan syariah harus memahami prinsip-prinsip syariah dalam masalah

¹Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2004, h. 161.

²Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syari'ah*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2016, h. 1.

perbankan atau yang dikenal dengan muamalah. Dengan kata lain perbankan termasuk perbankan syariah merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam keuangan atau lebih sederhananya adalah sebuah bisnis bahkan sebuah *heavy industry in the bussiness* (industri yang berat dalam sebuah bisnis).

Adapun karyawan merupakan manusia, sehingga melihat seorang karyawan hendaknya bukan hanya sebagai faktor produksi saja, melainkan ada nilai lebih dari sekedar tenaga kerja. Karyawan merupakan sebuah investasi. Jika sebuah investasi dikelola dengan baik dan benar maka dalam jangka panjang akan memberikan benefit yang cukup baik. Karyawan hendaknya dilayani dan dipuaskan baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Oleh karena itu manajer harus mengusahakan program yang mengarah ke arah yang berorientasi menciptakan kepuasan bagi karyawan. Jika karyawan puas maka ia bukan hanya merasa sebagai karyawan tetapi akan timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Pada akhirnya mereka akan bekerja sepenuh hati dan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, hal itu bisa dicapai karena merasa memiliki terhadap perusahaan bukan hanya sebagai seorang pekerja saja.³ Oleh karena itu ia akan mempunyai prestasi yang bisa diharapkan sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.⁴

Karyawan hendaknya dirangsang untuk terus meningkatkan keahlian dan kemampuannya. Agar perusahaan terus berkembang maka karyawan harus selalu di up *gradeskill*-nya. Mengadakan DIKLAT yang berorientasi kepada pengembangan perusahaan merupakan sebuah keniscayaan. Hal itu juga dipengaruhi semakin besar dan kompleksnya tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dari masa ke masa. Harus ada keseimbangan antara hak

³Zainal Abidin, *Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018, h. 3-4.

⁴Ismail Nawawi, *Islam dan Bisnis; Pendekatan Ekonomi dan Manajemen; Doktrin, Teori dan Praktik*, Surabaya: VIVpress, 2011, h. 728-729.

dan kewajiban bagi karyawan.⁵ Keseimbangan inilah sebagai titik tolak dari maju mundurnya sebuah perusahaan. Pemberian *reward* bagi prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan sebuah pendekatan yang perlu dilakukan untuk semakin meningkatkan dan memacu prestasi karyawan. *Reward* tidak harus berupa materi, penghargaan berupa non materipun sangat diapresiasi oleh karyawan. Di samping *rewards* terhadap karyawan yang berprestasi maka ada pula *punishment* bagi karyawan yang tidak konsisten merupakan sebuah hal yang harus ditradisikan untuk menilai sebuah prestasi karyawan.⁶

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia.⁷ Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor yang produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam (SDA), modal serta keterampilan (*skill*). Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia juga merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.⁸

⁵*Ibid.*

⁶Zainal Abidin, *Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018, h. 4-6.

⁷Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 146.

⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, h. 7.

Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh sumber daya yang baik diperlukan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian yang obyektif.⁹ Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Dalam artian organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan.¹⁰ Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak karyawan (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik akan semakin besar.¹¹

Terdapat beberapa bank syariah di Kota Palangka Raya, seperti Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang memiliki 3 cabang yang tentunya juga melakukan rekrutmen karyawan.¹² Hal

⁹Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajmen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting, 2011, h. 39.

¹⁰Robert L. Mathis John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, h.227-228.

¹¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.81.

¹²Observasi penulis pada tanggal 2 Maret 2021.

ini menjadi menarik untuk diteliti terlebih mengenai pertimbangan bank¹³ syariah dalam melaksanakan perekrutan karyawan tentunya memperhatikan kebutuhan¹⁴ dan kualitas karyawan yang dapat dijadikan sebagai aset tentunya diperlukan pertimbangan yang matang dalam merekrut karyawan,¹⁵ terlebih lagi bank syariah yang operasionalnya menjalankan prinsip syariat Islam membutuhkan karyawan yang juga dituntut memahami prinsip syariat Islam dalam bisnis perbankan syariah.¹⁶ Berkaitan dengan hal tersebut rekrutmen karyawan bank syariah selain terdapat pertimbangan juga terdapat hal-hal yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menerima,

¹³Menurut ZA karyawan Bank Muamalat ada pertimbangan yang dijadikan sebagai dasar untuk merekrut calon karyawan, baik dari pertimbangan kebutuhan maupun kompetensi yang diinginkan oleh bank dengan berorientasi pada kualitas dan mutu yang diharapkan untuk mendapatkan karyawan terbaik dan dengan kualifikasi yang relevan. Wawancara 23 April 2021.

¹⁴Menurut AF Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2 menyebutkan bahwa kebutuhan rekrutmen karyawan dikarenakan adanya upgrade operasional dari kebijakan kantor pusat seperti penambahan unit kerja atau disebabkan adanya karyawan lama yang *resign*. Wawancara 29 April 2021.

¹⁵Menurut HS Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 menyebutkan bahwa perekrutan karyawan menyesuaikan kekosongan posisi yang diperlukan untuk mendongkrak operasional bank. Wawancara pada 20 April 2021.

¹⁶Sumber Daya Manusia atau sumber daya insani merupakan tokoh kunci bagi pengembangan usaha bisnis Islam ke depan, sehingga upaya mempersiapkan kualifikasi karyawan yang profesional dan mempunyai komitmen moral kepada keyakinannya akan melahirkan perusahaan bisnis Islam yang berkembang dan maju di masa yang akan datang. Oleh karena itu realita yang ada dalam rekrutmen karyawan perbankan syariah termasuk di kota Palangka Raya menurut peneliti layak di kaji. Hal itu dikarenakan terdapat sebuah problematika yang laten yaitu betapa liberal/bebasnya semua orang sebagai karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragama dan heterogen bisa tersaring dalam proses rekrutmen karyawan perbankan syariah. Padahal perbankan harus dikelola oleh orang yang profesional tentang perbankan yang salah satu indikatornya mempunyai latar belakang pendidikan perbankan atau disiplin ilmu yang serumpun dengan perbankan syariah. Lihat Zainal Abidin, *Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018, h. 10.

menolak, dan tidak menerima maupun menolak¹⁷ calon karyawan dengan kompetensi dan kebutuhan posisi yang diperlukan oleh perbankan syariah di kota Palangka Raya.¹⁸

B. Teori dan Konsep Perekrutan Karyawan Bank Syariah

1. Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen Sumber Daya Insani menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain sebagainya. Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

¹⁷Menurut FT Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2 menyebutkan ada berbagai pertimbangan yang dijadikan alasan oleh manajerial bank untuk menerima calon karyawan seperti *hard skill* dan *soft skill* yang dilakukan dengan uji dan tes yang dilakukan oleh bank terhadap pelamar sesuai posisi jabatan. Wawancara pada tanggal 27 April 2021.

¹⁸Hasil observasi dan wawancara penulis dengan HS, FT, AF, ZA yang merupakan karyawan bank syariah di kota Palangka Raya dengan lokasi penelitian pada Bank Muamalat alamat Jl. Diponegoro No. 17, Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 alamat Jl. Ahmad Yani No. 59, Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2 alamat Jl. Ahmad Yani No. 46, dan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3 alamat Jl. Ahmad Yani No. 56 tanggal 20-30 April 2021.

tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Menurut Jusmaliani, menyatakan ada empat pijakan dasar dalam manajemen sumber daya insani dalam Islam, yaitu:

a. *Abdullah dan Khalifah*

Manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan ke muka bumi dengan dua tugas utama, yaitu sebagai *abdullah* (hamba Allah) untuk beribadah dan mengabdikan kepada-Nya dan sebagai *khalifah* yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Tugas sebagai *abdullah* berimplikasi dan memberi kesadaran bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridho-Nya. Hal ini juga berlaku pula ketika dia diserahi beban amanah untuk mengelola sumber daya insani, Islam selalu mengajarkan pemeluknya agar selalu menjadi yang terbaik dan memberikan manfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber daya insani yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut.

b. Konsep Adil

Keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dapat dipahami sebagai moderat yaitu sikap pertengahan dan seimbang. Keseimbangan ini antara hak dan kewajiban. Keadilan juga berarti suatu tindakan yang tidak berat

¹⁹Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jurnal Al-Masharif, Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015.

sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang. Pada manajemen sumber daya insani, tanggung jawab seorang manajer untuk selalu berpegang pada prinsip keadilan karena keadilan adalah salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri setiap manajer. Penegakkan keadilan dalam Islam harus dilandasi oleh rasa persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*) di antara semua manusia.

c. Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dapat dipastikan bahwa tujuannya tidak sama dengan organisasi, bahkan mungkin tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi perusahaan biasanya didorong oleh hasrat untuk mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya tujuan individu dan tujuan organisasi/perusahaan harus sejalan, jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut.

d. Acuan dalam Mengelola Sumber Daya Insani: Karakter Rasulullah

Mengelola sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) yang mendukung keberhasilan. Hal ini senada dengan pendapat Fauzia dan Riyadi bahwa Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Sifat-sifat tersebut adalah:

- 1) *Shiddiq* (benar dan jujur)
- 2) *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab)
- 3) *Fathanah* (cerdas)
- 4) *Tabligh* (transparan).²⁰

Terdapat beberapa sifat yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Insani, yaitu sebagai berikut:

a. Kejujuran

Jujur merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap orang, terutama seorang karyawan harus memiliki sikap jujur dan berperilaku baik pada setiap pekerjaan yang dilaksanakannya. Sikap jujur akan tumbuh apabila terdapat nilai aqidah yang kuat di dalam dirinya, semua tindakannya di pantau atau diawasi oleh Allah SWT dan adanya konsekuensi di akhirat nanti apabila seorang karyawan itu bersikap tidak jujur.

²⁰Nurvadewi, *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami*, Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1, Mei 2017.

b. Kesiediaan melakukan atau beradaptasi dengan lingkungan
Seorang karyawan pada Sumber Daya Insani diharuskan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat dia bekerja. Beradaptasi dengan lingkungan akan mempengaruhi tingkat kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja.

c. Ketaatan dalam memahami aspek legal atau hukum yang berlaku

Tujuan hukum itu diciptakan adalah untuk mengatur semua tingkah laku manusia. Adanya hukum maka semua aktivitas akan tersusun secara teratur dan akan mencapai visi dan misi yang telah di buat di masa yang lalu. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu menaati semua peraturan yang berlaku. Kedisiplinan inilah yang harus dimiliki oleh sumber daya insani.

d. Keterbukaan dalam menyelesaikan masalah khusus atau kearifan dalam menyelesaikan masalah.

Setiap organisasi tidak pernah terlepas dengan adanya masalah oleh sebab itu, Sumber Daya Insani dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut tanpa menimbulkan masalah yang barua. Namun dalam menyelesaikan masalah tersebut harus dilakukan secara terbuka antara orang yang satu dengan yang lainnya.

e. Perkembangan kinerja

Pekerja yang produktif itu adalah pekerja yang mampu terus berkembang dan mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Sumber Daya Insani harus memiliki kemampuan ini, karena apabila seorang yang kualitas kerjanya tidak pernah berkembang dari awal sampai sudah

lama dia bekerja maka ini akan menimbulkan iklim perusahaan yang buruk.²¹

2. Bank Syariah

Perbankan syariah adalah suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariat (hukum) Islam. Usaha pembentukan sistem ini didasarkan oleh larangan dalam agama Islam untuk memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba serta larangan investasi untuk usaha-usaha yang dikategorikan haram dimana hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional.²² Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Bank Umum Syariah merupakan bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan BPRS adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²³

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat perbedaan yang jelas dalam operasional antara Bank Syariah dan Bank Konvensional. Bank Syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Prinsip syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008, adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang

²¹Teuku Agusti Ramadhan, *Sumber Daya Insani dalam Manajemen Syariah*, <http://teukuagusti.blogspot.com/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html>, diakses pada Selasa, 06 Mei 2021 pukul 10:20 WIB.

²²Akhmad Mujahidin, *Hukum Perbankan Syariah*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, h.16.

²³Ikit, *Akuntansi Penghimpun Dana Bank Syariah*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, h.44.

dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa dibidang syariah, atau dengan kata lain suatu bank tatacara beroperasinya menngacu pada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga dalam beroperasinya Bank Syariah mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam khususnya yang berkaitan dengan tatacara bermuamalat secara Islam.²⁴

Pada Bank Syariah terdapat beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh karyawanya, kegiatan tersebut menjadi pembeda antara kegiatan organisasi Bank Syariah dan Bank Konvensional. Adapun kegiatan keagamaan tersebut sebagai berikut:

- a. Memberi jeda bekerja kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat pada waktunya.
- b. Melaksanakan pengajian dua minggu sekali.
- c. Memberi hadiah pada karyawan yang telah mencapai target.
- d. Memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja lembur.
- e. Membuat event di aplikasi *mobile banking* karyawan dalam transaksi pulsa.
- f. Memberikan *reward* berupa paket Umrah dan *travelling* keluar negeri kepada karyawan yang telah mencapai kualitas kerja yang baik.²⁵

²⁴*Ibid.*, h.45.

²⁵Rina Sari Lubis, *Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar*, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan, 2018.

3. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan.²⁶ Maksud dari rekrutmen adalah upaya untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon-calon pelamar pekerjaan dengan tujuan agar perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memilih calon pekerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Pada umumnya rekrutmen dilakukan apabila suatu perusahaan memerlukan karyawan yang akan ditempatkan pada posisi tertentu.

Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses menarik orang-orang pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, proses mencari dan mendorong calon pekerja untuk melamar pekerjaan dalam organisasi, proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pekerja.²⁷ Menurut Amirullah dan Imam Hardjanto, Penarikan (rekrutmen) tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga

²⁶Helmi Karim, *Fiqh Muamalat, Cetakan I*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997, h.29.

²⁷Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999, h.49.

kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.²⁸

Proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.²⁹

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja metode rekrutmen dibagi menjadi dua yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Ke-dua jenis metode tersebut akan menentukan banyaknya tenaga kerja yang memasukan lamaran pekerjaan kepada perusahaan yang bersangkutan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai kedua metode tersebut.

a. Metode Tertutup

Metode tertutup cenderung mengakibatkan sedikitnya jumlah lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Sebab metode tertutup adalah metode yang diterapkan ketika penarikan karyawan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik sulit.

²⁸Wiwin Purwati, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung*, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, h.45

b. Metode Terbuka

Metode terbuka merupakan kebalikan dari metode tertutup. Metode terbuka member peluang yang lebih banyak bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Sebab, Metode Terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Adanya metode ini diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.³⁰

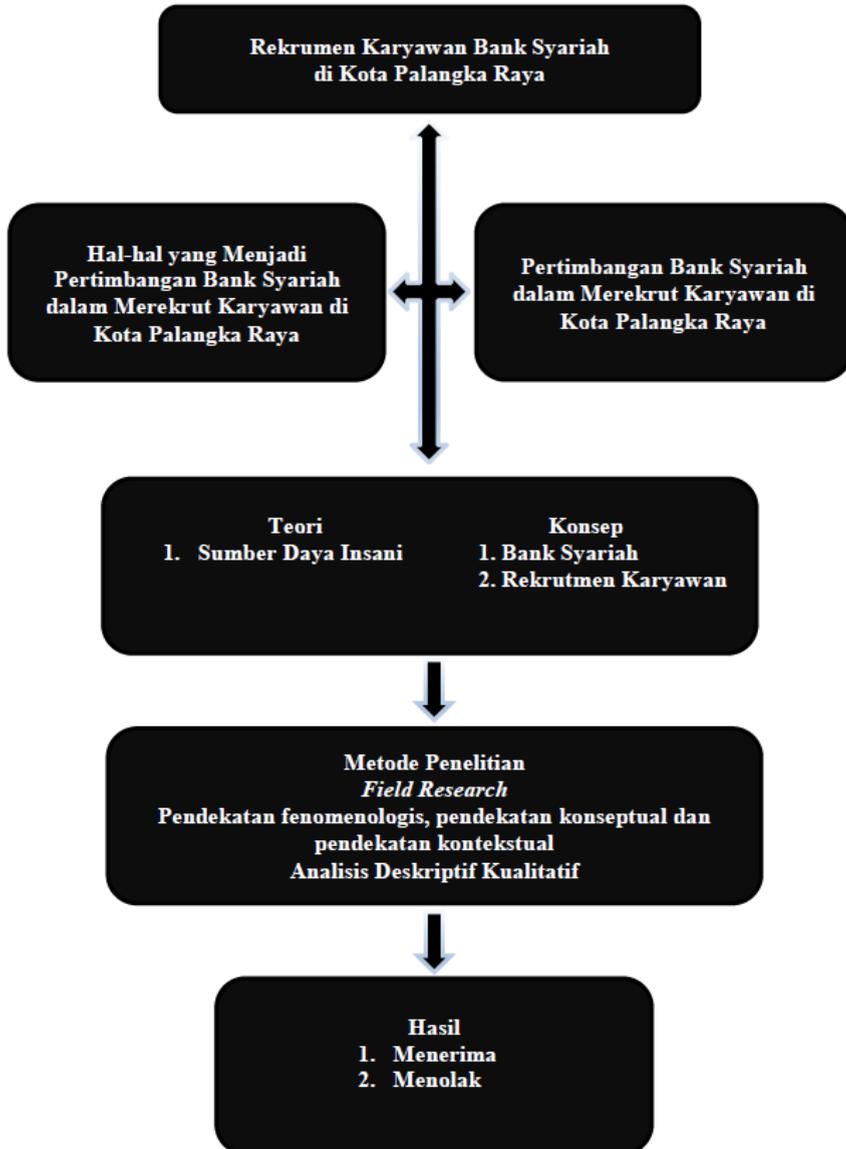
³⁰Hendri Setiawan, *Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati*, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016.

BAB II

METODE PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN BANK SYARIAH

A. Kerangka Pikir

Penelitian pertimbangan dalam pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya merupakan penelitian lapangan (*field research*) dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui pendekatan fenomenologis, pendekatan konseptual dan pendekatan kontekstual, lebih lanjut penulis ilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

B. Jenis Penelitian

Penelitian pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap atau pandangan yang sedang terjadi di dalam masyarakat, hubungan antar variabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi dan lain-lain.³¹ Penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian lapangan (*field research*) adalah pengumpulan materi atau bahan penelitian yang harus diupayakan atau dicari sendiri oleh karena belum tersedia. Kegiatan yang dilakukan dapat berbentuk membuat pedoman wawancara dan diikuti dengan mencari serta mewawancarai para informan.³²

C. Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini, dimulai dari perancangan proposal, tahap pra penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, dan penyusunan laporan penelitian yaitu selama 3 bulan setelah dikeluarkannya surat ijin dan dana penelitian.

D. Tempat Penelitian

Adapun tempat atau lokasi penelitian penulis yaitu di Perbankan Syariah Kota Palangka Raya yaitu pada Bank Muamalat KC Palangka Raya yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 17, Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 59, Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 46, dan Bank Syariah Indonesia

³¹Mardalasis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h. 26.

³²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta 2003, h. 309

KC Palangka Raya 3 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 56. Kesempatan yang diberikan dalam penelitian ini cukup memberikan peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian, baik dengan cara melihat langsung, melakukan wawancara dengan pihak terkait, selain itu juga penulis mengumpulkan data-data yang dianggap penting yang dapat membantu kelancaran dalam penelitian pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya.

E. Pendekatan Penelitian

Penelitian pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya dianalisis dengan pendekatan fenomenologis, pendekatan konseptual dan pendekatan kontekstual.

F. Penentuan Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian adalah orang yang bisa memberikan informasi- informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian ini.³³ Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah bankir atau karyawan yang juga pelamar kerja pada perbankan syariah di kota Palangka Raya, data ini termasuk dalam jenis data terhitung sehingga mudah untuk dilakukan pengambilan data secara keseluruhan, selain itu subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya.³⁴ Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu dalam mengambil sampel

³³Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, h. 195.

³⁴Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 130.

(subjeknya).³⁵ Adapun kriteria yang menjadi pertimbangan dalam mengambil subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan Bank Syariah yang sudah bekerja minimal 3 tahun;
2. Pernah mengikuti seleksi ketika proses rekrutmen di Perbankan Syariah di tempat ia bekerja;
3. Pernah ikut serta sebagai tim *recruiter* dalam menyeleksi calon karyawan baru.

Tabel 3.1
Subjek Penelitian

No	Nama	Bank	Jabatan
1.	SNA	Bank Muamalat	Bagian Umum
2.	ZA	Bank Muamalat	Back Office
3.	Fl	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1	Bagian Umum
4.	HS	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1	SME Relationship Manager
5.	Fi	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2	Collection
6.	FT	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2	SME Relationship Manager
7.	Wa	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3	Bagian Umum
8.	AF	Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3	SME Relationship Manager

Sedangkan Pengertian dari Obyek Penelitian adalah apa yang akan diselidiki dalam kegiatan penelitian. Menurut Nyoman Kutha Ratna obyek adalah keseluruhan gejala yang ada di sekitar

³⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 97.

kehidupan manusia. Apabila dilihat dari sumbernya, obyek dalam penelitian kualitatif menurut Spradley disebut social situation atau situasi social yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.³⁶ Berdasarkan informasi dan observasi penulis menetapkan obyek penelitian dalam hal ini adalah pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka disini penulis/peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikologis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁷

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksud di sini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dan yang diwawancarai.³⁸

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur artinya pewawancara yang menetapkan pertanyaan sendiri, yaitu masalah dan pertanyaan-pertanyaan

³⁶Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, h. 199.

³⁷Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2004, h. 63.

³⁸Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, h. 151.

yang akan diajukan.³⁹ Dengan, demikian, seorang pewawancara perlu menyiapkan langkah-langkah yang tepat dalam menetapkan teknik wawancara ini, yaitu:

- a. Menetapkan sejumlah Responden beserta karakteristik dan alamatnya.
- b. Penetapan wawancara, jumlah, dan karakteristiknya.
- c. Menyusun pedoman *interview*.
- d. Menyiapkan surat izin penelitian dari pihak yang berwenang.
- e. Menghubungi orang yang akan diwawancarai untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian.
- f. Menyiapkan alat perekam, pemotret bila diperlukan sebagai alat bantu dan alat tulis secukupnya.⁴⁰

3. Dokumentasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, dokumentasi didefinisikan pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan; dapat juga diartikan dokumentasi adalah pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi lain) yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan *interview* dalam penelitian kualitatif. Penggunaan metode dokumentasi ini untuk memperkuat dan mendukung informasi-informasi yang didapatkan dari hasil observasi dan *interview*.⁴¹

³⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2004, h.138.

⁴⁰Muhammad, *Metode Penelitian...*, h. 152.

⁴¹M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghia Indonesia, 2002, h. 87.

H. Pengabsahan Data

Pengabsahan data sangat diperlukan karena menjamin bahwa semua hasil dan pengamatan atau observasi, wawancara dan dokumentasi memang benar dan sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilokasi penelitian. Hal ini dilakukan penulis untuk memelihara dan menjamin kebenaran bahwa data-data yang dikumpulkan memang benar adanya dan dapat dipercaya. Untuk memperoleh data yang valid dan akurat teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi ialah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu.⁴² Untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Teknik triangulasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber yang merupakan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. menurut Patton yang dikutip Lexy. J. Moleong hal ini dapat dicapai dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁴³

I. Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah. Jika ada, masalah tersebut harus dirumuskan dengan jelas dan benar. Teknik

⁴²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*, h. 178.

⁴³*Ibid.*

analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Disebut deskriptif kualitatif karena dalam penelitian menggambarkan objek permasalahan fakta secara sistematis, cermat dan mendalam terhadap kajian penelitian. Mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.⁴⁴ Menurut Nasir, deskriptif ialah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek bahkan suatu sistem pada masa sekarang yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat antara fenomena yang diselidiki. Dalam menganalisa data ada beberapa langkah yang ditempuh yaitu:

1. *Collections* atau pengumpulan data ialah mengumpulkan data sebanyak mungkin mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
2. *Display data* atau penyajian data ialah data yang sudah di reduksi tersebut disajikan kedalam bentuk laporan.
3. *Coclusions drawing* atau penarikan kesimpulan dengan melihat kembali pada reduksi data (pengurangan data) dan penyajian data.
4. *Verifikasi* atau penarikan kesimpulan, dimana setelah data semuanya di peroleh kemudian mencari kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah.⁴⁵

⁴⁴Suharsimi Arikonto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003, h. 309.

⁴⁵Matthew B. Miles dan A. Micheal Huberman, *Analisis Data kualitatif terjemahan Tjejep Rohendi Rihidi*, Jakarta: Universitas Indonesia, 1992, h. 21.

BAB III

MODEL PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN BANK SYARIAH

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Kota Palangka Raya

Sejarah pembentukan Kota Palangka Raya merupakan bagian integral dari pembentukan Provinsi Kalimantan Tengah. Pembentukan ini berdasarkan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957 dan Lembaran Negara Nomor 53 berikut penjelasannya (Tambahan Lembaran Negara Nomor 1284). Peraturan ini berlaku mulai tanggal 23 Mei 1957, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Pembentukan Daerah Swatantra (pemerintahan sendiri/otonomi) Provinsi Kalimantan Tengah.⁴⁶ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Kalimantan Tengah, Parlemen Republik Indonesia tanggal 11 Mei 1959 mengesahkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959, yang menetapkan pembagian Provinsi Kalimantan Tengah dalam 5 (lima) kabupaten dan Palangka Raya sebagai Ibu Kotanya. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik

⁴⁶Enriko Tedja Sukmana, dkk, *Penanganan Pembiayaan Perumahan Terdampak Covid-19 Pada Perbankan Syariah di Kota Palangka Raya*, Penelitian Kolaboratif Dosen dan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, 2020, h. 27.

Indonesia tanggal 22 Desember 1959 Nomor Des.52/12/2-206, maka ditetapkanlah pemindahan tersebut tempat dan kedudukan Pemerintah Daerah Kalimantan Tengah ke Palangka Raya terhitung tanggal 20 Desember 1959.⁴⁷

Kecamatan Kahayan Tengah yang berkedudukan di Pahandut secara bertahap mengalami perubahan dengan mendapat tambahan tugas dan fungsinya, antara lain mempersiapkan Kotapraja⁴⁸ Palangka Raya. Kahayan Tengah ini dipimpin oleh asisten Wedana, yang pada waktu itu dijabat oleh J. M. Nahan. Peningkatan secara bertahap tersebut lebih nyata lagi setelah dilantiknya Bapak Tjilik Riwut sebagai Gubernur Kepala daerah Tingkat 1 Kalimantan Tengah pada tanggal 23 Desember 1959 oleh Menteri dalam Negeri, dan Kecamatan Kahayan Tengah di Pahandut dipindahkan ke Bukit Rawi. Pada tanggal 11 Mei 1960, dibentuk pula Kecamatan Palangka khusus persiapan Kotapraja Palangka Raya yang dipimpin oleh J. M. Nahan. Selanjutnya sejak tanggal 20 Juni 1962 Kecamatan Palangka Khusus Persiapan Kotapraja Palangka Raya dipimpin oleh W. Coenrad dengan sebutan Kepala Pemerintahan Kotapraja Administratif Palangka Raya.⁴⁹

Perubahan, peningkatan dan pembentukan kecamatan dilaksanakan untuk kelengkapan Kotapraja Administratif Palangka Raya, yaitu dengan membentuk 3 (tiga) kecamatan:

⁴⁷*Ibid.*

⁴⁸Kotapraja adalah daerah dan pemerintahan kota yang setingkat dengan kabupaten. Lihat Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, h. 598.

⁴⁹Enriko Tedja Sukmana, dkk, *Penanganan Pembiayaan Perumahan Terdampak Covid-19 Pada Perbankan Syariah di Kota Palangka Raya*, Penelitian Kolaboratif Dosen dan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, 2020, h. 28.

- a. Kecamatan Palangka di Pahandut.
- b. Kecamatan Bukit Batu di Tangkiling.
- c. Kecamatan Petuk Ketimpun di Marang Ngandurung Langit.

Awal tahun 1964, Kecamatan Palangka di Pahandut dipecah menjadi dua kecamatan yaitu: Kecamatan Pahandut di Pahandut dan Kecamatan Palangka di Palangka Raya. Sehingga Kotaparaja Administratif Palangka Raya telah mempunyai 4 (empat) kecamatan dan 17 (tujuh belas) kampung, yang berarti ketentuan-ketentuan dan persyaratan-persyaratan untuk menjadi satu Kotapraja yang otonom sudah dapat dipenuhi. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1965 dan Lembaran Negara Nomor 48 Tahun 1965 yang menetapkan Kotaparaja Administratif Palangka Raya, maka terbentuklah Kotapraja Palangka Raya yang otonom. Peresmian Kotapraja Palangka Raya menjadi Kotapraja yang otonom dihadiri oleh Ketua Komisi Dewan Perwakilan Rakyat Gotong- Royong (DPRGR), Bapak L. Shandoko Widjoyo. Selain itu juga dihadiri oleh para Anggota DPRGR, pejabat-pejabat Departemen Dalam Negeri, Deputi Antar Daerah Kalimantan Brigadir Jendral Tentara Nasional Indonesia (TNI) M. Panggabean, Deyahdak II Kalimantan, utusan-utusan Pemerintah Daerah Kalimantan Selatan dan beberapa Pejabat Tinggi Kalimantan lainnya.⁵⁰

Upacara peresmian Kotapraja Palangka Raya berlangsung di lapangan Bukit Ngalangkang halaman Balai Kota. Sebelum upacara persemian dilangsungkan pada tanggal 17 Oktober 1947 pukul 08.00 WIB, diadakan demonstrasi penerjunan payung dengan membawa lambang Kotapraja

⁵⁰*Ibid.*, h. 29.

Palangka Raya. Demonstrasi tersebut dipelopori oleh *Wing Pendidikan II Pangkalan Udara Republik Indonesia Margahayu Bandung* yang berjumlah 14 orang, di bawah pimpinan Ketua Tim Letnan Udara II M. Dahlan, mantan paratroop Angkatan Udara Republik Indonesia (AURI) yang terjun di Kalimantan Tengah pada tanggal 17 Oktober 1947. Demonstrasi penerjunan payung pada acara peresmian Kotapraja Palangka Raya tersebut dilakukan dengan menggunakan pesawat T-568 Garuda Oil, di bawah pimpinan Kapten Pilot Arifin, Copilot Rusli dengan 4 awak pesawat. Demonstrasi terjun payung ini juga diikuti oleh seorang undangan khusus, yaitu Kapten Udara F. M. Soejoto (mantan paratroop 17 Oktober 1947), dan 10 orang sukarelawan dari Brigade Bantuan Tempur Jakarta. Selanjutnya, lambang Kotapraja Palangka Raya dibawa dengan parade jalan kaki oleh para penerjun payung ke lapangan upacara.

Pada tanggal 17 Juni 1965 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia,⁵¹ Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah yaitu Bapak Tjilik Riwut ditunjuk selaku penguasa Kotapraja Palangka Raya. Kemudian Menteri Dalam Negeri menyerahkan lambang Kotapraja Palangka Raya kepada Bapak Tjilik Riwut. Pada upacara peresmian Kotapraja Otonom Palangka Raya tanggal 17 Juni 1965 itu, penguasa Kotapraja Palangka Raya, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah menyerahkan Anak Kunci Emas (seberat 170 gram) melalui Menteri Dalam Negeri kepada Presiden Republik Indonesia. Kemudian dilanjutkan dengan

⁵¹Sejauh ini penulis tidak mengetahui Nomor Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri tentang Penunjukan Tjilik Riwut selaku penguasa Kotapraja Palangka Raya yang dimaksud, karena pada sumber rujukan tidak disebutkan secara rinci.

pembukaan selubung papan nama Kantor Walikota Daerah Kotapraja Palangka Raya. Selanjutnya setiap tanggal 17 Juni diperingati sebagai hari jadi Kota Palangka Raya.⁵²

2. Visi dan Misi Kota Palangka Raya

Visi Kota Palangka Raya adalah: “Terwujudnya Kota Palangka Raya sebagai Kota Pendidikan, Jasa, dan Wisata Berkualitas, Tertata dan Berwawasan Lingkungan, Menuju Masyarakat Sejahtera sesuai Falsafah Budaya Betang”. Sedangkan misi Kota Palangka Raya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Kota Palangka Raya sebagai Kota Pendidikan yang berkualitas dengan orientasi Nasional dan Global, Sumber Daya Manusia yang Berilmu, Beriman dan Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Mewujudkan Pemerintah Kota Palangka Raya sebagai Pelayanan Jasa terhadap Masyarakat.
- c. Mewujudkan Kota Palangka Raya sebagai kota Wisata yang Terencana, Tertata, Berwawasan dan Ramah Lingkungan.
- d. Mewujudkan Kota Palangka Raya menuju Masyarakat Sejahtera.
- e. Mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Bersih dengan Kedisiplinan Tinggi, Sikap Profesional, Berwibawa dan Bertanggung Jawab untuk memberikan Pelayanan Prima kepada masyarakat.
- f. Mewujudkan masyarakat yang memiliki kesadaran Politik, Hukum, tertib dan Demokratis.

⁵²Enriko Tedja Sukmana, dkk, *Penanganan Pembiayaan Perumahan Terdampak Covid-19 Pada Perbankan Syariah di Kota Palangka Raya*, Penelitian Kolaboratif Dosen dan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, 2020, h. 29-31.

3. Letak Geografis Kota Palangka Raya

Kota Palangka Raya adalah ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah. Secara geografis, Kota Palangka Raya terletak pada: 113°30' – 114°07' Bujur Timur dan 1°35' – 2°24' Lintang Selatan. Wilayah Administrasi Kota Palangka Raya terdiri atas 5 (lima) wilayah kecamatan yakni: Kecamatan Pahandut, Kecamatan Sabangau, Kecamatan Jekan Raya, Kecamatan Bukit Batu dan Kecamatan Rakumpit yang terdiri dari 30 Kelurahan dengan batas-batas sebagai berikut:⁴⁷

Tabel 4.1
Batas Kota Palangka Raya

No	Batas Kota Palangka Raya	Berbatasan Dengan
1	Sebelah Utara	Kabupaten Gunung Mas
2	Sebelah Timur	Kabupaten Kapuas
3	Sebelah Selatan	Kabupaten Pulang Pisau
4	Sebelah Barat	Kabupaten Katingan

Kota Palangka Raya mempunyai luas wilayah 2.853,52 Km² (285.352 Ha). Wilayah tersebut dibagi ke dalam 5 (lima) kecamatan dengan luas masing-masing yaitu: Kecamatan Pahandut 119,37 Km², Kecamatan Sebangau 641,51 Km², Kecamatan Jekan Raya 387,53 Km², Kecamatan Bukit Batu 603,16 Km², dan Kecamatan Rakumpit 1.101,95 Km², dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Luas Kota Palangka Raya

Kecamatan	LuasArea (km)	% Terhadap Kota
Pahandut	119,37	4,18
Sebangau	641,51	22,48
Jekan Raya	387,53	13,58
Bukit Batu	603,16	21,14
Rakumpit	1.101,95	38,62
Palangka Raya	2.853,52	100,00

4. Penduduk Kota Palangka Raya

Penduduk Kota Palangka Raya berasal dari penduduk asli Suku Dayak dan penduduk pendatang yang berasal dari berbagai suku bangsa di wilayah kepulauan Nusantara seperti Suku Banjar, Suku Jawa, Suku Bugis, dan lain-lain. Berdasarkan hasil registrasi akhir tahun 2017 oleh Badan Pusat Statistik Kota Palangka Raya jumlah penduduk Kota Palangka Raya adalah 275.667 jiwa, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kepadatan Penduduk Kota Palangka Raya

Kecamatan	Luas Area (km²)	Jumlah Penduduk	Kepadatan Penduduk per Km²
Pahandut	119,37	96.723	810
Sebangau	641,51	17.922	28
Jekan Raya	387,53	143.508	370
Bukit Batu	603,16	14.039	23
Rakumpit	1.101,95	3.475	3
Total	2.853,52	275.667	97

5. Profil Bank Syariah di Kota Palangka Raya

a. Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya

diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

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).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun

melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.⁵³

Kehadiran kantor cabang Bank Muamalat di Kota Palangka Raya didirikan pada tanggal 20 Desember 2004 dan bertempat di Jl. Diponegoro No. 17, Kelurahan Langkai, Kecamatan Pahandut yang dulunya merupakan gedung kantor pos. Namun, dilakukan renovasi sesuai standar perbankan sehingga menjadi kantor Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya, dengan alamat website resmi di www.muamalatBank.com, dan nomor telepon 05363227092/32277462. Khusus untuk Pulau Kalimantan, cabang Palangka Raya merupakan cabang ke-5 setelah Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin dan Pontianak. Tetapi, secara nasional merupakan cabang ke-37.⁵⁴

Visi Bank Muamalat Indonesia adalah “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”. Sedangkan misi Bank Muamalat Indonesia

⁵³Dikutip dari situs resmi Bank Muamalat, <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

⁵⁴Deni Irwansyah, *Strategi Pemasaran Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Dalam Meningkatkan Pangsa Pasar*, Palangka Raya: STAIN Palangka Raya, 2014, h.43.

adalah “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.”⁵⁵

b. Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

⁵⁵*Laporan Tahunan 2014 Annual Report Building Optimism Amidst Market Challenges*, Jakarta: Bank Muamalat, 2014, h.11.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).⁵⁶

Visi Bank Syariah Indonesia adalah menjadi Top 10 Global Islamic Bank. Sedangkan misinya yaitu:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia (Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025)
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham (Top 5 bank yang paling

⁵⁶“Sejarah Perseroan”, Dikutip dari https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html

profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)

- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia (Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja).⁵⁷

Adapun Bank Syariah Indonesia di Kota Palangka Raya ada tiga yaitu: Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Palangka Raya 1 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 59 dengan no telp 0536 - 3224862, 3224863, 3224864. Sedangkan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Palangka Raya 2 beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 56 RT. 01/05 dengan no telp (0536) 322-2569. Serta Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Palangka Raya 3 beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 75, Palangka Raya, Kalimantan Tengah dengan no telp (0536) 3222223.

6. Pemetaan Personalia Bank Syariah di Kota Palangka Raya

Pemetaan personalia Bank Syariah di Kota Palangka Raya secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Sturuktur Organisasi Lembaga
 - 1) *Sub Branch Manager*
 - 2) *Retail Banking Officer*
 - 3) *Sales Assistant*
 - 4) *Operation Officer*
 - 5) *Costumer Officer*

⁵⁷“Visi dan Misi”, dikutip dari https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html

- 6) *Teller*
- 7) *Pelaksana Back Office*
- 8) *Security*
- 9) *Driver*
- 10) *Office Boy*

b. Tugas dan Tanggung jawab masing-masing:

- 1) *Sub Branch Manager*
 - a) Memimpin kantor cabang pembantu dalam usaha mencapai suatu tujuan, baik tujuan panjang maupun tujuan pendek.
 - b) Mengambil keputusan, mengadakan pembagian tugas dan koordinasi dalam pelaksanaan kerja serta melakukan evaluasi agar pelaksanaannya sejalan dengan program kerja.
 - c) Menyetujui penerimaan dan pengeluaran uang sesuai batas limit yang telah ditentukan.
 - d) Memutuskan pemberian pembiayaan sesuai dengan batas kewenangan yang telah ditetapkan oleh kantor cabang pembantu.
 - e) Mengatur dan bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang menyangkut operasional bank baik ketentuan intern dan ekstern.
- 2) *Sales Assistant*
 - a) Menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan.
 - b) Memeriksa dokumen nasabah yang mengajukan pembiayaan.
 - c) Menganalisa setiap pengajuan pembiayaan.
 - d) Merealisasi atau menolak setiap pengajuan pembiayaan dari nasabah.

- e) Menandatangani berkas-berkas pembiayaan sebelum ditandatangani oleh manager.
- 3) *Sharia Funding Executive*
- a) Menginformasikan kepada masyarakat tentang produk-produk yang dikeluarkan oleh Bank Syariah Mandiri.
 - b) Memonitor dan memenuhi target penghimpunan dana dan nasabah.
 - c) Menjaga hubungan baik dengan para nasabah.
 - d) Mengikuti dan mematuhi kebijakan operasional yang ada.
- 4) *OO (Operation Officer)*
- a) Melaksanakan fungsi sebagai kepala operasional bank dan aktivitas operation.
 - b) Mengontrol laporan BO.
 - c) Mengatur dan mengkoordinir serta bertanggung jawab atas kinerja bagian operasional yang meliputi CS, Teller dan BO.
- 5) *CS (Customer Service)*
- a) Melayani nasabah dalam memberikan informasi secara umum kepada nasabah tentang produk-produk dan jasa bank serta syarat-syaratnya.
 - b) Memelihara hubungan baik dengan nasabah dalam bentuk pemberian informasi.
 - c) Memberikan informasi produk-produk bank kepada calon nasabah.
 - d) Melaksanakan tahapan-tahapan awal administrasi dalam pembukaan rekening.

6) *Teller*

- a) Menerima setoran/pembayaran baik tunai maupun nontunai, memeriksa keabsahan dan melakukan verifikasi atas keabsahan warkat dan tanda tangan nasabah.
- b) Menerima setoran kliring dan memeriksa keabsahan warkat kliring.
- c) Melakukan pembayaran/ penguangan/ pemindah bukuan berdasarkan bukti yang telah diyakini sesuai wewenang teller.
- d) Mengambil serta menyetor uang dari dan ke BI, kantor pusat/cabang lain/bank lain, dan tempat lain sesuai penugasan.
- e) Mengamankan dan menyimpan uang tunai, surat-surat berharga dan peralatan-peralatan teller yang menjadi tanggung jawabnya.
- f) Membuat laporan yang diperlukan sehubungan dengan tugasnya.

7) *BO (Back Office)*

- a) Menangani administrasi operasional bank.
- b) Menangani perlengkapan sarana/prasarana kantor.
- c) Menangani masalah pajak.
- d) Melanjutkan transaksi yang dilakukan teller yang berkaitan dengan pihak luar.
- e) Menangani dan bertanggung jawab atas kinerja *security, driver* dan *office boy*.

- 8) *Security*
 - a) Melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung dan peralatan kantor, dan seluruh asset bank.
 - b) Bertanggung jawab atas keamanan seluruh asset bank dan bertanggung jawab atas administrasi security bank.

- 9) *Driver*
 - a) Mengantarkan manager kantor dalam memenuhi keperluannya yang berkaitan dengan urusan kantor.
 - b) Mengantarkan karyawan yang lain (dengan izin manager) dalam memenuhi keperluannya yang berkaitan dengan urusan kantor.

- 10) *Office Boy*

Bertugas dan bertanggung jawab atas perawatan, pemeliharaan, kebersihan, kerapian dan keindahan bank meliputi halaman, gedung dan peralatan kantor bank.

B. Hal-hal yang Menjadi Pertimbangan Bank Syariah dalam Merekrut Karyawan di Kota Palangka Raya

1. Proses Rekrutmen Karyawan Bank Syariah di Kota Palangka Raya

Rekrutmen karyawan bank Syariah di kota Palangka Raya, baik Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia melewati tiga kali wawancara, yakni wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh unsur tim seleksi karyawan, wawancara kedua yang dilakukan oleh service

manager atau marketing manager, dan wawancara akhir dengan kepala cabang. Calon karyawan baru akan mengikuti tes psikotes yang dilakukan oleh lembaga psikotes luar yang telah bekerjasama dengan Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia.

Beberapa referensi manajemen sumber daya manusia, menyebutkan bahwa dalam proses seleksi, calon karyawan hanya melewati dua proses wawancara. Namun dalam referensi lain, Kasmir dalam bukunya Manajemen Perbankan menyebutkan bahwa dalam proses seleksi calon karyawan akan melewati tiga kali proses wawancara, diantaranya wawancara awal, wawancara kedua, wawancara akhir/wawancara atasan langsung.

Rekrutmen karyawan bank Syariah di kota Palangka Raya, baik Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia dalam proses seleksi karyawan melewati tiga kali proses wawancara. Diantaranya:

- a. Wawancara pendahuluan, wawancara pendahuluan ini dilaksanakan pada jabatan tertentu seperti teller atau customer service untuk mengetahui tinggi badan, bentuk tubuh, atau cara pelamar dalam mengemukakan pendapat.
- b. Wawancara kedua, wawancara ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pelamar menghadapi masalah dan memecahkan masalah.
- c. Wawancara akhir/wawancara atasan langsung, wawancara ini dilakukan oleh atasan langsung untuk dapat berbicara langsung mengetahui perilaku dan kemampuan pelamar.

Wawancara awal bisa saja tidak dilaksanakan karena wawancara awal digunakan untuk jabatan teller atau *customer service*, baik Bank Muamalat dan Bank Syariah

Indonesia melaksanakan wawancara awal karena proses seleksi karyawan yang dilakukan melalui rekrutmen eksternal adalah untuk posisi jabatan *front liner* yakni teller atau customer service, itulah mengapa di Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia dalam proses seleksinya melakukan tahapan wawancara awal/wawancara pendahuluan.

Dengan tiga kali proses wawancara tersebut, akan mendapatkan keputusan akhir yang memuaskan. Karena dalam setiap wawancara yang dilakukan memiliki penilaian tersendiri. Terlihat jelas sisi selektifitas dalam proses seleksi karyawan di Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia. Juga dengan tiga kali proses wawancara tersebut kompetensi dasar dari calon karyawan akan lebih jelas terlihat. Dua hal di atas menegaskan bahwa Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang merupakan bank syariah yang memiliki perkembangan yang sangat pesat memiliki tingkat selektifitas yang tinggi dalam proses seleksi karyawan yang dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten dan mampu mengemban tugas-tugas yang akan diberikan sesuai dengan posisi jabatan yang ditempati.

Sementara untuk tes psikotes dalam praktiknya di Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia, terlihat adanya pemisahan antara tes tertulis dengan tes psikotes. Tes psikotes dilakukan oleh lembaga psikotes yang sudah bekerjasama dengan Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia. Lembaga psikotes tersebut melakukan penilaian berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat. Hal ini dilakukan supaya memudahkan untuk mendapatkan karyawan terbaik dalam proses seleksinya.

Berdasarkan aspek untung rugi, terlihat jelas bahwa ada biaya khusus yang dikeluarkan oleh pihak Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia dalam melakukan tes psikotes, namun jika bekerjasama dengan lembaga psikotes luar yang lebih profesional maka peluang mendapatkan karyawan yang terbaik tidak terlalu sulit, dan hal ini menutupi proses rekrutmen yang tidak terbuka melalui iklan, sehingga meskipun proses rekrutmen sepertinya ada kekurangan tapi dengan proses seleksi yang sangat ketat dan dengan melalui beberapa tahapan tersebut, maka karyawan dengan kualitas terbaik dapat ditemukan.

Para calon karyawan Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia secara ideal membutuhkan kualifikasi dan persyaratan umum sebagai berikut:

- a. Lulusan S1/S2 dari berbagai disiplin ilmu kecuali, keguruan, Seni, Sastra/budaya, filsafat, ilmu kesehatan masyarakat dan keperawatan;
- b. Aktif di organisasi, baik didalam maupun di luar kampus;
- c. IPK minimal 3.01 untuk lulusan S1 dan IPK minimal 3.20 untuk lulusan S2;
- d. Dapat berbahasa Inggris baik secara lisan maupun tulisan;
- e. Belum menikah, usia maksimal 26 tahun;
- f. Energik, percaya diri, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan menyukai tantangan;
- g. Bersedia tidak menikah selama masa pendidikan ODP;
- h. Bersedia ditempatkan di jaringan Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia seluruh Indonesia;
- i. Mampu mengoperasikan komputer minimal MS Office (Word, Excel, dan Power Point).
- j. Belum pernah mengikuti proses seleksi pegawai Bank Syariah dalam 6 bulan terakhir.

Secara rinci tahapan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen karyawan Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia adalah bertahap sesuai dengan tahapan sebagai berikut:

a. Mengirimkan Berkas Lamaran

Pelamar mengirimkan berkas lamaran pada Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia jika tidak ada masalah administrasi, maka akan dipanggil dan dikabari oleh pihak Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia untuk maju ke tahap selanjutnya.

b. Psikotes

Jika lulus seleksi administrasi akan diberitahukan melalui telepon mengenai panggilan psikotes, biasanya juga akan diberitahukan *dresscode* yang harus dikenakan. Biasanya, *dresscode* yang diminta adalah tampilan pekerja kantor profesional. Umumnya kemeja putih dan bawahan hitam (celana atau rok bagi yang wanita) adalah tampilan yang tepat bagi Anda untuk menghadapi wawancara kerja. Materi psikotesnya kurang lebih sama seperti psikotes di perusahaan lainnya. Selengkapny, jangan lupa untuk menyimak Persiapan yang Harus Dilakukan Sebelum Mengikuti Psikotes.

c. *Leaderless Group Discussion / LGD*

Pada tahap ini, Anda akan dibagi ke dalam beberapa grup diskusi. Selanjutnya pihak Bank akan memberikan topik masalah yang nantinya harus Anda pecahkan bersama. Sebagai tips, berperanlah aktif di dalam grup, namun tetap dalam batasan-batasan yang wajar dan jangan terlalu mendominasi. Berikan kesan yang positif tanpa mendahulukan ego Anda. Berilah kesempatan bagi orang

lain untuk berbicara dan saat kesempatan Anda berbicara tiba, usahakan untuk tidak bertele-tele.

d. Interview Psikolog

Interview Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang pertama harus dihadapi adalah interview dengan psikolog. Jika memungkinkan gunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar. Namun, jika Anda merasa kurang nyaman, Anda bisa menggunakan bahasa Indonesia saja. Interview dengan psikolog ini berlangsung cukup santai. Anda bisa terlebih dahulu mempelajari Pertanyaan Umum Wawancara Kerja sebelum berhadapan dengan pewawancara Anda.

e. Interview dengan *User*

Interview Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang berikutnya adalah Interview dengan user. Pada tahap ini, yang biasanya menjadi pewawancara adalah salah satu Manager bagian dari Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia. Jenis pertanyaan wawancaranya antara lain tentang keseharian Anda, kegiatan semasa berkuliah, masalah yang pernah dihadapi dan cara menanganinya. Selain itu, di sini juga pengetahuan Anda tentang agama akan diuji. Anda juga akan diminta membaca surat pendek ataupun mengaji. Lalu, pengetahuan Anda seputar perkembangan ekonomi juga biasanya akan menjadi salah satu materi wawancara. Karena itu, persiapkanlah segala sesuatunya sebaik mungkin sebelum Anda memasuki ruang wawancara.

f. *Medical Check Up*

Setelah calon karyawan dinyatakan lolos dari tahap interview Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia, tahap selanjutnya adalah tes kesehatan. Usahakan untuk

hidup lebih sehat 1 minggu sebelum Anda melakukan medical check up. Misalnya dengan melakukan olahraga secara teratur, mengkonsumsi buah-buahan dan sayur, serta berhenti merokok bagi perokok aktif.

Ada hal yang menarik dalam seleksi di atas itu adanya kemampuan memahami Al-qur'an dan hukum syariah dalam masalah perbankan. Mungkin inilah kelebihan yang bisa diasah oleh karyawan dengan *background* ekonomi dan bisnis, ekonomi dan perbankan syariah. Namun begitu, pada Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia juga memberikan kesempatan belajar bagi karyawannya baik karyawan yang sudah lama maupun karyawan baru bergabung dengan. Hal ini untuk mendukung kinerja mereka, menjadi yang terbaik dalam pekerjaannya serta terus mengembangkan karirnya. Kategori pelatihan ini dibagi menjadi 5 (lima) program, yaitu:

- a. *Core Training Program* yaitu pelatihan yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan Bank Muamalat disemua level.
- b. *Leadership & Management Program* yaitu pelatihan soft skill yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan leadership dan manajerial karywan.
- c. *Bissuness Training Program* yaitu pelatihan yang berkaitan dengan dengan bisnis perusahaan, seperti Funding dan Financing.
- d. *Operation Program* yaitu pelatihan yang berkaitan dengan bidang operasional perusahaan.
- e. *Supporting Training Program* yaitu pelatihan yang berkaitan dengan fungsi supporting dalam rangka

memperlancar kegiatan bisnis di cabang yang meliputi bagian atau divisi.⁵⁸

Dari ke 5 (lima) kategori tersebut dibagi menjadi 2 (dua) jenis pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Training internal* yaitu pelatihan yang dilakukan secara inhouse oleh *Muamalat Institute* maupun diselenggarakan sendiri oleh PT Bank Muamalat Indonesia yang dikoordinir langsung oleh Human Capital. *Classical Training* yaitu kegiatan pelatihan yang dilakukan secara tatap muka langsung dalam suatu ruang/kelas. *E-learning* yaitu kegiatan pelatihan melalui media elektronik (internet dan intranet). Untuk beberapa program Elearning ini sedang dikembangkan oleh Human Capital dan akan diimplementasikan dengan menggunakan media *Muamalat Human Power (MHP)*.
- b. *Training eksternal* yaitu pelatihan yang penyelenggaranya bukan dari *Muamalat Institute* maupun yang dikoordinir langsung oleh Human Capital. *Training eksternal* ini biasanya dilakukan secara individu (tidak massal) sesuai kebutuhan masing-masing karyawan dalam meningkatkan kompetensinya.

2. Hal-Hal yang Menjadi Pertimbangan dalam Perekrutan Karyawan Bank Syariah

a. Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk atau dikenal dengan nama Bank Muamalat didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan

⁵⁸Data Rekrutmen Annual Report 2015 Bank Muamalat Indonesia.

memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat. Kemudian selanjutnya pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen kepercayaan dari masyarakat Jawa Barat ke Bank Muamalat.

Bank Muamalat pada saat ini memberikan layanan bagi lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 32.000 ATM, serta 95.000 merchant debit. Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat.

Bank Muamalat dalam rangka untuk mencapai visi dan misi, dan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, mengadakan rekrutmen atau membuka lowongan kerja untuk mengisi posisi jabatan yang kosong. Perusahaan mencari kandidat atau calon pegawai yang siap untuk ditempatkan sesuai kompetensi, minat atau bakat dan tentunya sesuai dengan syarat yang dibutuhkan pada masing-masing posisi sehingga lowongan tersebut dapat

terisi dengan personel atau sumber daya manusia yang kompeten, siap bekerja dan memiliki semangat dalam mengerjakan tugasnya. Adapun di bawah ini adalah jabatan yang tersedia pada loker yang dibuka oleh pihak perusahaan dengan kualifikasi sebagai berikut:

1) *Customer Service Development Program* (Kode: CSDP)

Syarat Pencaker:

- a) Pria dan Wanita;
- b) Pendidikan D3/S1 semua jurusan;
- c) Usia maksimum 25 tahun;
- d) Berpenampilan menarik;
- e) Tinggi badan Pria min 160 cm dan wanita min 155 cm;
- f) Memiliki *skill service oriented* yang tinggi;
- g) Diutamakan memiliki pengalaman sebagai CS di perbankan/jasa.

2) *Mulia Teller*

Syarat Pencaker:

- a) Pria dan wanita;
- b) Pendidikan minimal SMK sederajat, maksimal D3;
- c) Usia maksimal 23 tahun;
- d) Berpenampilan menarik;
- e) Tinggi badan pria minimal 160 cm dan wanita 155 cm;
- f) Memiliki *skill service oriented* yang tinggi;

3) *Muamalat Associate Program (Digital Bankers)*

Kriteria:

- a) S1 (usia maksimal 25 tahun) atau S2 (usia maksimal 27 tahun);
- b) IPK minimal 2,75 untuk gelar S1 dan IPK minimal 3,00 untuk gelar S2;
- c) Diutamakan dari Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Teknik Industri, Teknik Multimedia, Desain Komunikasi Visual (DKV), Matematika, Statistika, Pemasaran Digital, dan Manajemen Informasi;
- d) Minimum skor TOEFL 500, IELTS 6, dan TOEIC 550;
- e) Memiliki integritas tinggi, sikap positif, berpikiran terbuka, kepribadian dan kualitas kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang baik dan keterampilan analisis;
- f) Hafidz Al-Quran sangat dihargai.

Pada Bank Muamalat juga terdapat persyaratan yang sama, diantaranya adalah untuk menjadi karyawan Bank Muamalat minimal pendidikan yang ditempuh adalah S1, terdapat juga persyaratan tinggi badan, pengalaman organisasi, beragama Islam, dan bisa baca tulis Al-Qur'an. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek SNA sebagai berikut:

“Untuk syaratnya seperti pada umumnya seperti minimal pendidikan S1, tinggi badan, memiliki pengalaman organisasi beragama Islam yang pastinya, menggunakan jilbab bagi wanita, dan bisa membaca

Al-Qur'an, ya seperti persyaratan pada umumnya saat rekrutmen.”⁵⁹

Adapun menurut ZA untuk menjadi karyawan Bank Muamalat hal yang menjadi pertimbangan selain persyaratan umum di atas yaitu calon karyawan memiliki nilai personal branding yang baik dan mampu membangun relasi dan jaringan dalam menjalankan tugas seperti factor penampilan yang menjadi nilai jual pelayanan dan kemampuan berkomunikasi yang baik terlebih lagi untuk front office dan marketing sebagai ujung tombak dalam pemasaran. Hal ini sebagaimana ZA menyebutkan:

“hal-hal yang menjadi pertimbangan selain persyaratan umum yaitu penampilan *good looking* dan komunikasi yang baik, bahkan memiliki jaringan yang luas akan lebih berpeluang untuk diterima di bank, baik untuk bagian front office dan marketing, sebab untuk back office lebih kepada keahlian dan kompetensi dalam mengolah data dan maintenance data”⁶⁰

Bank Muamalat di Kota Palangka Raya sudah menerapkan prinsip rekrutmen yang kedua, yaitu menganalisis jumlah penerimaan karyawan saat melakukan rekrutmen. Sebelum pelaksanaan rekrutmen karyawan, pihak Bank terlebih dahulu melakukan perencanaan yang didalamnya juga merancang tentang berapa banyak jumlah karyawan yang dibutuhkan saat terdapat posisi yang kosong, apakah rekrutmen perlu

⁵⁹Wawancara dengan Subjek SNA Tanggal 20 April 2021.

⁶⁰Wawancara dengan Subjek ZA Tanggal 27 April 2021.

dilakukan setiap tahun atau tidak. Pelaksanaan rekrutmen tidak dilakukan setiap tahun, melainkan dilakukan ketika membutuhkan karyawan baru. Artinya setiap tahun rekrutmen dapat terjadi sekali atau pun berulang kali bahkan tidak terjadi sama sekali. Tentu saja hal tersebut perlu dilakukannya sebuah analisis tentang peramalan kebutuhan tenaga kerja. Tentunya hal yang menjadi pertimbangan pada Bank Muallamat sebagai salah satu bank syariah di kota Palangka Raya selain persyaratan umum yang harus dipenuhi seperti latar belakang Pendidikan juga penampilan dan komunikasi yang baik sangat diutamakan bahkan memiliki jaringan yang luas menjadi nilai lebih bagi calon karyawan. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan bank untuk menerima karyawan yang kompeten dan berkualitas.

b. Bank Syariah Indonesia

PT Bank Syariah Indonesia (Persero) Tbk disingkat BSI adalah lembaga perbankan syariah terbesar di Indonesia, yang didirikan 01 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia merupakan gabungan dari 3 bank syariah BUMN, yakni PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Mandiri Syariah, dan PT Bank BNI Syariah. Mengingat mayoritas masyarakat Indonesia adalah muslim tentunya dengan adanya Bank Syariah akan menjadi salah satu pilihan dan solusi. Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI syariah Tbk serta Izin Perubahan Nama dengan Menggunakan Izin Usaha PT Bank

BRISyariah Tbk Menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank Hasil Penggabungan.

Secara umum PT Bank Syariah Indonesia Tbk melalui program rekrutmennya membuka lowongan kerja untuk mencari calon-calon tenaga kerja yang siap diterjunkan ke setiap lini atau divisi kerja dalam perusahaan yang sedang membutuhkannya. Dengan diadakannya rekrutmen atau lowongan kerja perusahaan berusaha mencari individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tentunya sesuai juga dengan minat dan harapan dari para pencari kerja karena dengan adanya hubungan yang baik antara tenaga kerja dan perusahaan akan tercipta suasana kondusif di lingkungan perusahaan. Adapun di bawah ini secara umum dengan kualifikasi sebagai berikut:

1) Kriteria

- a) Wanita Berpenampilan Menarik dan Komunikatif;
- b) Pendidikan Minimal SMA;
- c) Tinggi Badan Minimal 155 cm;
- d) Menguasai Microsoft Office;
- e) Belum Menikah;
- f) Beragama Islam;
- g) Usia Maksimal 21 Tahun.

2) Kelengkapan Berkas

- a) Surat Lamaran Kerja;
- b) Daftar Riwayat hidup;
- c) Pas Photo Terbaru (4x6) 1 lembar, Photo Seluruh Badan 1 Lembar;
- d) Foto Copy Ijazah Terakhir;
- e) Transkrip Nilai;
- f) Foto Copy KTP.

Hal yang menjadi pertimbangan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 berupa persyaratan umum bagi calon karyawan, diantaranya seperti usia, pengalaman organisasi, pemahaman tentang baca tulis Al-Qur'an, berasal dari perguruan tinggi atau jurusan selain dari bagian medis seperti dokter, perawat, bidan, dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan subjek Fl sebagai berikut:

“Dari pihak kami yang diperhatikan adalah usia, lulusan (selain lulusan bagian medis), pemahaman mengenai baca tulis Al-Qur'an, pengalaman organisasi dan kemampuan diri menjadi nilai tambah dalam rekrutmen.”⁶¹

Selain itu HS yang juga karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 juga menambahkan bahwa nilai lebih bagi seorang calon karyawan yang melamar diharapkan berpenampilan menarik yang mampu memberikan aura positif seperti cara berpakaian yang rapi dan sopan serta tutur kata yang baik mampu meyakinkan orang lain serta kemampuan dalam membangun tim, terlebih lagi memiliki kenalan atau hubungan yang baik dengan orang banyak seperti jaringan komunitas, organisasi, keagamaan dan jaringan sosial yang luas. Sebagaimana HS mengatakan:

“akan menjadi nilai lebih hal yang menjadi pertimbangan bagi calon karyawan berpenampilan menarik seperti berpakaian rapi dan sopan, tutur kata yang baik dan berperilaku baik, serta memiliki hubungan komunikasi yang baik, bahkan sebelumnya

⁶¹Wawancara dengan Subjek Fl Tanggal 21 April 2021.

memiliki jaringan komunitas, organisasi, keagamaan, dan jaringan social dengan masyarakat.”⁶²

Begitu juga menurut subjek Fi Collection Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2, bahwa terdapat beberapa persyaratan umum yang haru dipenuhi oleh calon karyawan, diantaranya adalah telah menempuh pendidikan S1, berpenampilan menarik, sehat dan tidak buta warna, memiliki motivasi yang baik untuk bekerja, berperilaku baik dan tidak pernah melakukan pelanggaran hukum, dan mampu mengoprasikan komputer. Sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Untuk syarat umumnya seperti Lulus terutama S1, pengalaman organisasi, berpenampilan menarik, sehat dan tidak buta warna, memiliki motivasi yang baik untuk bekerja. tidak pernah terlibat narkoba atau pelanggaran hukum lainnya, dan mampu mengoperasikan Komputer (MS. Office). Tergantung posisi yang kami cari mas, biasanya ada tambahan persyaratan mas mengikuti posisi yang dibutuhkan.”⁶³

Adapun menurut FT yang masih karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 2 menyebutkan bahwa selain persyaratan umum, hal yang menjadi pertimbangan bank syariah dalam menerima calon karyawan yaitu penampilan mulai dari cara berbusana, akhlak dan kemampuan berbicara yang baik, yang mampu mempengaruhi orang lain. Terlebih lagi memiliki hubungan yang baik dengan orang banyak bahkan dengan

⁶²Wawancara dengan Subjek HS Tanggal 28 April 2021.

⁶³Wawancara dengan Subjek Fi Tanggal 22 April 2021

tokoh masyarakat, instansi pemerintahan, bahkan masyarakat secara luas yang dapat dijadikan sebagai ajang promosi dan referensi bank dalam memasarkan produk serta Kerjasama. Sebagaimana FT mengatakan:

“hal yang menjadi pertimbangan bank syariah dalam menerima calon karyawan yaitu penampilan mulai dari cara berbusana, akhlak dan kemampuan berbicara yang baik, yang mampu mempengaruhi orang lain. Bahkan menjadi nilai lebih memiliki hubungan dengan orang penting, instansi, dan masyarakat luas dan bisa dijadikan referensi dalam promosi bank.”⁶⁴

Tidak jauh berbeda dengan yang lain, Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3 juga mempunyai beberapa persyaratan umum bagi calon karyawan. Calon karyawan yang ingin mendaftar berusia maksimal 30 tahun, berpendidikan minimal D3, memiliki IPK di atas 3,25, memiliki motivasi yang tinggi, berpenampilan menarik, sehat, dan memakai jilbab bagi seorang wanita. Sesuai dengan hasil wawancara dengan subjek Wa sebagai berikut:

“Ada beberapa syarat umum yang harus dipenuhi oleh calon karyawan seperti pria/wanita, usia maksimal 30 tahun, pendidikan minimal D3, IPK minimal 3.25, memiliki motivasi tinggi, memiliki pengalaman organisasi, disiplin dan teliti. berpenampilan menarik, berbadan sehat, dan memakai jilbab (Wanita) namun bagi yang non muslim juga boleh karena ada 2 orang karyawan kita non muslim di bagian marketing.”⁶⁵

⁶⁴Wawancara dengan Subjek FT Tanggal 29 April 2021

⁶⁵Wawancara dengan Subjek Wa tanggal 23 April 2021.

Begitu juga AF menambahkan bahwa hal yang menjadi pertimbangan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3 selain persyaratan umum tentunya juga dipengaruhi oleh penampilan yang menarik, cara berpakaian dan memiliki kemampuan personal yang baik seperti komunikasi yang baik, perilaku yang baik, dan juga memiliki jaringan pertemanan ataupun pengalaman organisasi dengan beberapa orang, bahkan jaringan di masyarakat. Bahkan pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3 ada karyawan non muslim di bagian marketing yang memiliki jaringan luas di masyarakat. Sebagaimana AF mengatakan:

“hal yang menjadi pertimbangan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 3 selain persyaratan umum tentunya juga dipengaruhi oleh penampilan yang menarik enak dipandang mulai dari ujung rambut sampai ujung kaki, cara berpakaian yang baik wangi dan memiliki kemampuan personal yang baik seperti komunikasi yang baik, perilaku yang baik, dan juga memiliki jaringan pertemanan ataupun pengalaman organisasi. Disini bahkan ada menerima karyawan non muslim yang jaringan marketingnya luas sehingga menjadi hal yang patut dipertimbangkan dan menjadi hal yang penting untuk diterima di bank ini.”⁶⁶

Setiap persyaratan umum yang ditetapkan oleh Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Seperti halnya dengan berpenampilan menarik, pengalaman organisasi, pihak bank syariah menilai

⁶⁶Wawancara dengan Subjek AF tanggal 30 April 2021.

pengalaman organisasi menjadi hal yang penting sebab semakin berpengalaman organisasinya maka karyawan tersebut banyak memiliki relasi di dalam masyarakat, sehingga karyawan tersebut dapat dengan mudah untuk memperkenalkan produk-produk bank syariah yang dimiliki. Selain itu pengalaman juga dapat menilai bagaimana karyawan tersebut dalam memecahkan suatu permasalahan saat bekerja. Adanya nilai lebih seperti berpenampilan menarik tersebut tentu saja sangat membantu proses rekrutmen di bank syariah sehingga pihak bank dapat memperoleh karyawan yang sesuai yang diinginkan.

Selain berpenampilan menarik, pengalaman calon karyawan menjadi salah satu pertimbangan dalam penerimaan karyawan. Sebab pengalaman akan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga faktor pengalaman dan kompetensi menjadi pertimbangan dalam penerimaan karyawan baru. Pengalaman menjadi faktor pertimbangan untuk menilai kualitas calon karyawan. Pengalaman dan kompetensi menjadi tolak ukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan calon karyawan dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Hal yang sama juga dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 yang menjadikan pengalaman dan kompetensi sebagai tolak ukur untuk menentukan kelayakan calon karyawan sebab sebab ketika karyawan tersebut telah memiliki pengalaman yang sesuai di bidangnya dan mempunyai kompetensi diri yang baik maka hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi bank oleh sebab itu pengalaman dan kompetensi menjadi

hal yang penting sebagai pertimbangan dalam penerimaan karyawan baru. Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 menilai perilaku baik dari sisi cara berbicara, sopan santunnya, etika dari calon karyawan tersebut menjadi pertimbangan dalam menentukan kelayakan calon karyawan baru. Sebab perilaku menjadi hal yang penting, ketika perilaku baik, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan layak atau tidaknya calon karyawan tersebut.

C. Pertimbangan Bank Syariah dalam Merekrut Karyawan di Kota Palangka Raya

1. Pertimbangan Bank

Ada beberapa pertimbangan seorang karyawan diterima yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seperti faktor kemampuan dari karyawan dan faktor motivasi yang didapat oleh karyawan. Hal ini membuat pihak bank akan melihat secara psikologis, kemampuan karyawan berdasarkan IQ dan kemampuan berdasarkan reallity (knowledge+skill). Seberapa tingkat kemampuan karyawan akan dipertimbangkan dan juga tingkat pengetahuan akan diperhatikan. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.⁶⁷

Faktor yang pertama yaitu faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari Kemampuan potensi (*IQ*) dan Kemampuan reality

⁶⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Remaja Rosda Karya: Bandung, 2005. hal. 13-14.

(*knowledge + skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

Faktor yang kedua adalah faktor Motivasi (*Motivation*) yang diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. Aspek yang dipergunakan untuk proses penilaian karyawan pada saat pelatihan (*training*) yaitu mencakup poin-poin seperti disiplin waktu, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan. Dengan skala penilaian yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kebijakan penilaian kinerja bahwa Bank Muamalat menggunakan metode *rating scale* yaitu evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.⁶⁸ Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (*kriteria*) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.⁶⁹

⁶⁸Wawancara dengan Subjek SNA Tanggal 20 April 2021.

⁶⁹Wawancara dengan Subjek ZA Tanggal 27 April 2021.

Kelebihan metode *rating scale* adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar. Kelemahan metode ini yaitu, kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja. Apabila formulir diterapkan untuk semua pekerjaan maka kriteria penting bagi pekerjaan tertentu mungkin tidak tercakup dalam formulir penilaian. Bila kriteria prestasi kerja tertentu sulit diidentifikasi formulir bisa berisi variabel-variabel kepribadian yang tidak relevan dan mengurangi arti penilaian. Hasilnya adalah formulir dan prosedur yang distandarisasikan tidak selalu berhubungan dengan pelaksanaan kerja.

Dari metode penilaian kinerja yang digunakan oleh Bank Muamalat maka untuk lebih tepat dan akurat dalam penilaian kinerja perlu ditambahkan metode checklist (\surd), karena secara teori metode ini dijelaskan secara rinci, hasil yang diperoleh lebih akurat, dan terstandarisasi. Penambahan metode checklist (\surd) ini bukan berarti metode ini lebih baik dari metode sebelumnya. Selain itu pertimbangan dari seorang manajer dalam menerima calon karyawan, yaitu:

- a. *Conceptual skill* yaitu kemampuan untuk mengintegrasikan seluruh potensi yang ada dalam perusahaan.
- b. *Human skill* yaitu kemampuan memahami manusia lain. Hal itu dapat diaplikasikan dengan memahami, memotivasi serta bisa mengapresiasi orang lain agar berusaha bersama-sama dan mempunyai tujuan untuk mengejar sasaran perusahaan.
- c. *Administrative skill* yaitu mengikuti segala prosedur manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian,

aktualisasi sekaligus pengontrolan. Menciptakan prosedur dan mentaati secara konsisten aturan main yang sudah disepakati sehingga semua kebijakan yang diambil berdasarkan aturan main yang jelas.

- d. *Technikal skill* yaitu kemampuan secara teknis seperti teknik pelaporan keuangan, teknik pembukuan dan teknik lain yang diperlukan. Hal itu akan memberikan pemahaman yang lebih jelas dalam menjalankan roda perusahaan.⁷⁰

Namun ada sebuah konsep yang lebih simpel yang menyatakan manajer itu harus mempunyai keterampilan manajer dan teknikal saja.⁷¹ Dua jenis kemampun ini bisa memetakan posisi seorang manajer, apakah ia manajer yang level tinggi, menengah atau level bawah. Semakin tinggi posisi seseorang dalam manajemen maka semakin dituntut untuk mengenali “hutan” dimana ia hidup, semakin rendah posisinya ia hanya dituntut untuk mengenal “pohon” saja. Tentunya sekumpulan pohon-pohon akan membentuk hutan. Mengenali pohon dan hutan merupakan standar level dari seorang manajer dalam sebuah perusahaan. Dalam posisi yang tinggi manajer bukan hanya memproduksi dan mendistribusikan produk akan tetapi ia harus menguasai skill lain dan lebih umum tantangannya, sebaliknya manajer rendahan hanya dituntut untuk lebih menguasai teknik dan spesialis yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemikiran yang *holistic* dan integral menjadi sebuah keharusan bagi manajer dalam level top sehingga keputusan

⁷⁰Ismail Nawawi, *Islam dan Bisnis; Pendekatan Ekonomi dan Manajemen; Doktrin, Teori Dan Praktik*, Surabaya: VIVpress, 2011), h. 729-730.

⁷¹*Ibid.*, h. 730-731.

yang akan diambil bersifat strategik dan demi kepentingan jauh ke depan, menyangkut hal-hal yang fundamental dan keputusan itu mempunyai dampak yang sistemik terhadap perusahaan.⁷² Sebaliknya manajer dalam level rendahan, keputusan yang diambil harus bersifat taktis dalam mencapai tujuan. Bahkan lebih teknis dan operasional yang hanya berdampak secara mikro dalam bidang pekerjaannya. Semua level dalam manajemen harus diintegrasikan dan direncanakan sedemikian hingga untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dicanangkan.⁷³

Produktivitas sebuah usaha bisnis dipengaruhi oleh dua hal yaitu kredibilitas dan profesionalitas. Kredibilitas dapat dipahami sebagai sebuah nilai yang ideal yang akan terwujud dalam rasa percaya dari orang terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas dapat dideteksi dalam beberapa hal, yaitu:

- a. Kejujuran;
- b. Mampu menjadikan win-win solution;
- c. Ketaatan terhadap legal formal;
- d. Transparansi;
- e. Kearifan dalam menyelesaikan masalah;
- f. Kesehatan perusahaan;
- g. Perkembangan sebuah usaha.⁷⁴

Adapun yang dimaksud dengan profesionalitas adalah suatu nilai praktis yang bisa ditemukan dalam kehandalan di dalam mengelola perusahaan dengan cekat dalam melaksanakan semua agenda kegiatan. Profesional tidak

⁷²*Ibid.*, h. 733-734.

⁷³*Ibid.*, h. 735.

⁷⁴*Ibid.*, h. 739.

hanya terlihat dari performance yang bagus namun dapat dilihat dari kerja nyata yang tampak sebagai hasil dari sebuah kegiatan usaha. Aspek profesionalitas bisa dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Kerapian pengelolaan bisnis;
- b. Kesesuaian struktur dan keorganisasian perusahaan;
- c. Keahlian dalam menjalankan usaha;
- d. Adanya sistem mekanisme kerja;
- e. Kesigapan dalam menangani masalah;
- f. Adanya sumber daya baik manajer dan karyawan yang berkualitas;
- g. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan perusahaan.⁷⁵

Berdasarkan asas kredibilitas dan profesionalitas maka untuk melaksanakan tujuan organisasi diperlukan beberapa perangkat, yaitu:

- a. *Human ware* atau diistilahkan perangkat manusia. *Human ware* merupakan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan di semua level baik pemilik, direktur, pengelola sampai pekerja. Semua SDM harus mumpuni dalam bidang kualitas, kuantitas dan terpuji dalam ranah kepribadian. Kalau dalam Islam diistilahkan sebagai insan al-kamil (mendekati kesempurnaan).
- b. *Hard ware* atau perangkat keras yaitu alat-alat produksi dan serangkaian alat-alat fisik yang menjadi sarana dan prasarana dari sebuah aktivitas perusahaan.
- c. *Soft ware* atau perangkat lunak yaitu semua hal yang meliputi non fisik seperti pembagian tata kerja, etika perusahaan, wewenang dan tanggung jawab semua level

⁷⁵*Ibid.*, h. 739-740.

dan semua perangkat yang mendukung terciptanya produksi dalam setiap perusahaan.⁷⁶

Dalam ranah pengelolaan bisnis syariah dibutuhkan beberapa kriteria SDM sebagai berikut:

- a. Tipe pertama yaitu orang yang mempunyai kompetensi ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi bisnis. Pakar tipe pertama ini diproyeksikan akan memberikan sumbangan dalam ranah normatif dengan mencari prinsip-prinsip syariat Islam dalam ekonomi bisnis. Kontribusi itu diharapkan berupa pikiran yang praktis yang bisa menjawab semua problematika yang hadir dalam dinamika perusahaan.
- b. Tipe kedua orang yang paham ilmu ekonomi bisnis yang paham syariah. Tipe kedua ini diproyeksikan bisa memberikan masukan berupa analisis ilmu ekonomi terhadap pelaksanaan normatif dari ekonomi Islam.
- c. Tipe ketiga adalah orang yang sama-sama paham antara ilmu ekonomi bisnis dan ilmu syariah. Inilah tipe yang ideal untuk mengelola bisnis syariah. Namun sangat jarang sekali orang yang bisa memenuhi kualifikasi seperti tipe ketiga ini.⁷⁷

Ketiga tipe yang ada ini diharapkan akan bisa terus menumbuh kembangkan kemampuannya dalam melaksanakan usaha bisnis yang berbasis syariah. Hal itu dengan cara memperhatikan dengan sungguh statemen tentang ekonomi bisnis yang berasal dari sumber dasar Islam

⁷⁶*Ibid.*, h. 743-744.

⁷⁷*Ibid.*, h. 744-745.

yaitu Al Qur'an dan Al Hadis.⁷⁸ Berdasarkan tuntunan syariah maka diharapkan manajemen yang berlangsung akan mempunyai manajemen yang berorientasi kepada konsep *ihsan* dalam normatif syariah. Manajemen yang berbasis *ihsan* itu dapat dicirikan sebagai berikut: pertama, sederhana dalam aturan sehingga tercipta kemudahan. Birokrasi yang simple, sederhana dan mudah akan menjadikan manajemen mudah direncanakan, mudah dijalankan dan mudah dikontrol. Kedua, kecepatan dalam pelaksanaan sehingga bisa memuaskan semua orang yang berkepentingan. Ketiga profesional di dalam melaksanakan, dan profesional inilah merupakan kunci dari sebuah pelaksanaan manajemen.⁷⁹

Proyek yang bisa diagendakan untuk mencetak manajer dan manajemen yang berbasis syariah adalah:

- a. Pemahaman tentang sistem lembaga bisnis syariah baik dalam skala mikro dan makro. Mikro meliputi teknis manajemen dan produksi barang dan jasa sebagai sebuah individu atau lembaga usaha bisnis. Sedangkan makro sebagai sebuah sistem yang strategis karena ikut menentukan stabilitas ekonomi sebuah negara.
- b. Pemahaman tentang penerapan konsep syariah baik dalam ranah mengembangkan produk, landasan moral dan etika yang menjadi *role of game* dari sebuah bisnis.
- c. Pemahaman *stakeholder* kepada bisnis usaha Islam sehingga diharapkan ada sebuah komitmen dan integritas terhadap konsep syariah khususnya dalam usaha bisnis.
- d. Peningkatan teknik secara individual baik melalui DIKLAT dan lain sebagainya tentang kompetensi yang

⁷⁸ *Ibid.*, h. 741-743.

⁷⁹ Hal itu sangat didukung oleh hadis Nabi: *idha wusid al-amr ila ghair ahlih fantazir al-sa'at.*

berkaitan dengan usaha bisnis seperti DIKLAT *entrepreneurship* berbasis syariah.⁸⁰

2. Pertimbangan Menerima

Pertimbangan menerima karyawan bagi perbankan syariah di kota Palangka Raya seperti Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang memiliki 3 cabang meliputi Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 berdasarkan pertimbangan kompetensi dan kualitas calon karyawan yang tentunya memenuhi persyaratan umum mulai dari latar belakang pendidikan, usia, dan motivasi kerja, serta memiliki nilai tambah yaitu berpenampilan menarik, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki jaringan di masyarakat tentu pertimbangan diterima terbuka lebar. Bahkan pihak bank menginginkan kompetensi karyawan yang mampu menambah kualitas pelayanan bagi nasabah dalam cakupan yang lebih luas.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu point pertimbangan perbankan syariah untuk menerima calon karyawan, dikarenakan melalui latar belakang pendidikan kita bisa melihat pola pikir calon karyawan serta kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki dengan posisi yang dilamar. Usia juga dijadikan pertimbangan karena pada umumnya seorang karyawan dengan usia muda cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi kerja dinilai penting sebagai pertimbangan penerimaan calon karyawan karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan dalam bekerja. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang

⁸⁰Ismail, *Islam dan Bisnis...*, h. 748-749.

berkualitas karena dengan adanya motivasi karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil dalam bekerja.

Berpenampilan menarik juga salah satu point yang dijadikan pertimbangan dalam menerima calon karyawan. Maksud berpenampilan menarik ialah kemampuan mengemas diri sebagai seseorang yang berpenampilan rapi, bersih, dan juga profesional, serta dengan bahasa tubuh dan gaya bicara yang ramah sehingga dapat membuat orang lain senang ketika berinteraksi. Oleh karena itu sering kali syarat berpenampilan menarik diprioritaskan untuk posisi jabatan pekerjaan yang berinteraksi langsung dengan nasabah ataupun konsumen. Pertimbangan lainnya juga harus mampu berkomunikasi dengan baik, dalam artian berbicara dengan kata yang sopan, santun, ramah, dan mudah dimengerti sehingga komunikasi berjalan dengan efektif dan memberi kesan yang baik. Sedangkan pertimbangan terakhir yang tidak kalah pentingnya ialah memiliki jaringan yang luas. Hal ini menjadi nilai lebih karena seseorang yang memiliki hubungan dengan orang penting, instansi, serta masyarakat luas bisa mempermudah dalam proses promosi bank terutama dalam hal mencari nasabah.

3. Pertimbangan Menolak

Adapun pertimbangan menolak oleh Bank Muamalat dan Bank Syariah Indonesia yang memiliki 3 cabang meliputi Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 jika calon karyawan tidak memenuhi persyaratan umum, dan atau sudah memenuhi persyaratan umum namun ada calon karyawan lain yang memiliki nilai tambah sehingga pihak bank menolak. Tentunya pihak bank memilih calon karyawan terbaik berdasarkan proses seleksi.

Pada saat bank membuka lowongan pekerjaan yang terbuka secara umum maka akan banyak lamaran yang masuk, maka dari itu diperlukan proses seleksi untuk memilih lamaran tersebut sehingga dapat menemukan calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Semakin banyak lamaran yang masuk sedangkan jumlah karyawan yang dicari atau dibutuhkan oleh perusahaan sedikit, maka semakin selektif proses seleksi yang dijalankan. Oleh karena itu terkadang pelamar yang ditolak oleh pihak perbankan bukan berarti karena ia tidak memenuhi persyaratan namun bisa jadi karena ada pelamar lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penyebab yang menjadi pertimbangan perbankan menolak lamaran calon karyawan, diantaranya yaitu: informasi yang ditonjolkan oleh calon pelamar tidak relevan, banyak salah ketik di surat lamaran, jejak digital pelamar yang buruk, bahasa yang digunakan terlalu santai, sikap yang kurang sopan ketika proses wawancara, terlambat ketika menghadiri proses seleksi, ataupun karena kemampuan pelamar melebihi kualifikasi yang dicari oleh tim rekrutmen. Kemampuan pelamar yang melebihi kualifikasi juga menjadi pertimbangan untuk menolak pelamar karena kemampuan pelamar nantinya akan berkaitan dengan honor yang diberikan perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya seperti Bank Mualamat selain persyaratan umum yang harus dipenuhi seperti latar belakang Pendidikan juga penampilan dan komunikasi yang baik sangat diutamakan bahkan memiliki jaringan yang luas menjadi nilai lebih bagi calon karyawan yang kompeten dan berkualitas. Sedangkan pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, 2, dan 3 selain kompetensi, dan komunikasi, serta berpenampilan menarik, pengalaman organisasi menjadi hal yang penting. Selain itu cara berbicara, sopan santunnya, etika dari calon karyawan menjadi pertimbangan yang berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman dan kompetensi sebagai tolak ukur untuk menentukan kelayakan calon karyawan sebab sebab ketika karyawan tersebut telah memiliki pengalaman yang sesuai di bidangnya dan mempunyai kompetensi diri yang baik maka hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi bank.
2. Pertimbangan Bank Syariah dalam merekrut karyawan di kota Palangka Raya diantaranya, *pertama*, pertimbangan menerima yaitu memenuhi kualifikasi, dan berpenampilan menarik atau kemampuan mengemas diri sebagai seseorang yang berpenampilan rapi, bersih, dan juga profesional, serta dengan bahasa tubuh dan gaya bicara yang ramah sehingga dapat membuat orang lain senang ketika berinteraksi. Oleh karena itu sering kali syarat berpenampilan menarik

diprioritaskan untuk posisi jabatan pekerjaan yang berinteraksi langsung dengan nasabah ataupun konsumen. Pertimbangan lainnya juga harus mampu berkomunikasi dengan baik, dalam artian berbicara dengan kata yang sopan, santun, ramah, dan mudah dimengerti sehingga komunikasi berjalan dengan efektif dan memberi kesan yang baik. Sedangkan pertimbangan terakhir yang tidak kalah pentingnya ialah memiliki jaringan yang luas. Hal ini menjadi nilai lebih karena seseorang yang memiliki hubungan dengan orang penting, instansi, serta masyarakat luas bisa mempermudah dalam proses promosi bank terutama dalam hal mencari nasabah. *Kedua*, pertimbangan menolak calon karyawan tidak memenuhi persyaratan umum, kualifikasi tidak sesuai dan atau sudah memenuhi persyaratan umum namun ada calon karyawan lain yang memiliki nilai tambah sehingga pihak bank menolak. Tentunya pihak bank memilih calon karyawan terbaik berdasarkan proses seleksi.

B. Saran

1. Kepada perbankan syariah hendaknya dalam merekrut karyawan mengutamakan aspek profesionalitas dan kompetensi calon karyawan bank syariah yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dengan mengutamakan lulusan program studi perbankan syariah yang kompeten dan profesional.
2. Kepada calon karyawan bank syariah hendaknya memahami secara menyeluruh jabatan yang dilamar sesuai dengan kompetensi yang dicari bahkan diterima pada bank syariah.
3. Kepada Lembaga pendidikan khususnya program studi perbankan syariah hendaknya memperhatikan dan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja pada perbankan dengan

menyiapkan lulusan yang berkompeten dan relevan dengan kebutuhan bank syariah dan pertimbangan bank syariah dalam merekrut karyawan.

4. Kepada masyarakat dan nasabah bank syariah hendaknya dalam menggunakan jasa perbankan syariah untuk menuntut profesionalitas karyawan bank syariah yang kompeten memahami aspek perbankan syariah secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Mujahidin, Hukum Perbankan Syariah, Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Ali Hardana, Manajemen Sumber Daya Insani, Jurnal Al-Masharif, Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015.
- Alnisa Min Fadlillah, dan Krisno Septyan, tahun 2020 dengan judul Model Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Pada Bank Syariah, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 5, No 3, Oktober 2020.
- Andi Prastowo, Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, Remaja Rosda Karya: Bandung, 2005.
- Arifin S., dkk, Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Caban Bone, Jurnal Diskursus Islam Vol. 5, No. 2. 2017.
- Bank Muamalat, <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko, Manajmen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Deni Irwansyah, Strategi Pemasaran Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Dalam Meningkatkan Pangsa Pasar, Palangka Raya: STAIN Palangka Raya, 2014.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2009.
- Enriko Tedja Sukmana, dkk, Penanganan Pembiayaan Perumahan Terdampak Covid-19 Pada Perbankan Syariah di Kota Palangka Raya, Penelitian Kolaboratif Dosen dan Mahasiswa

- Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, 2020.
- Evis Sopiah Ningsih, tahun 2019, dengan judul Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya 2019.
- Helmi Karim, Fiqh Muamalat, Cetakan I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Hendri Setiawan, Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016.
- Ikit, Akuntansi Penghimpun Dana Bank Syariah, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Ismail Nawawi, Islam dan Bisnis; Pendekatan Ekonomi dan Manajemen; Doktrin, Teori dan Praktik, Surabaya: VIVpress, 2011.
- Joko Subagyo, Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek, Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2004.
- Laporan Tahunan 2014 Annual Report Building Optimism Amidst Market Challenges, Jakarta: Bank Muamalat, 2014.
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2004.
- M. Iqbal Hasan, Pokok-pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya, Jakarta: Ghia Indonesia, 2002.
- Mardalasis, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Marwansyah dan Mukaram, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999.
- Matthew B. Miles dan A. Micheal Huberman, Analisis Data kualitatif terjemahan Tjejep Rohendi Rihidi, Jakarta: Universitas Indonesia, 1992.

- Muhammad, Manajemen Pembiayaan Bank Syari'ah, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2016.
- Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Nurvadewi, Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami, Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1, Mei 2017.
- Rina Sari Lubis, Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan, 2018.
- Robert L. Mathis John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suharsimi, Arikunto, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Teuku Agusti Ramadhan, Sumber Daya Insani dalam Manajemen Syariah, <http://teukuagusti.blogspot.com/2015/11/sumber-daya-insani-dalam-manajemen.html>, diakses pada Selasa, 06 Mei 2021 pukul 10:20 WIB.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ed. 3, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

- Veitzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Wilmar Okto Wardana, Analisis SWOT Kebutuhan Karyawan Perbankan Syariah dari Sarjana Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya, Skripsi IAIN Palangka Raya 2017.
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga, 2012.
- Wiwin Purwati, Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.
- Zainal Abidin, Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah, Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018.
- “Sejarah Perseroan”, Dikutip dari https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html
- “Visi dan Misi”, dikutip dari https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)



NOVI ANGGA SAFITRI, S.Sy., M.M. Lahir pada tanggal 15 November 1991 di Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Penulis adalah anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bonasan dan Khadijah. Penulis menyelesaikan studi Sarjana Syariah/Hukum Islam (S.Sy.) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palangka Raya pada tahun 2013 dengan predikat *Cum Laude*. Kemudian menyelesaikan studi Magister Manajemen (M.M) di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) pada tahun 2017 dengan masa studi 1 tahun 6 bulan serta lulus dengan predikat *Cum Laude*. Penulis merupakan Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya sejak tahun 2017 hingga sekarang. Penulis merupakan salah satu *Speaker* di 4th ASEAN *International Conference on Islamic Finance in Melaka, Malaysia* pada tahun 2016. Penulis juga aktif dalam beberapa organisasi diantaranya yaitu: anggota organisasi *Indonesian Management Lecturer Asocation* dan selaku bendahara di Unit Pengumpul Zakat IAIN Palangka Raya 2019-2024, Bendahara Daerah Lembaga Bantuan Hukum dan Advokasi (LBHA) BKPRMI Prov Kal-Teng 2019-2023 serta Pengurus Pusat Studi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi dan Bisnis FEBI IAIN Palangka Raya. Penulis juga terlibat menjadi juri dalam beberapa event mahasiswa seperti juri lomba cerdas cermat dan juga proposal bisnis.

Beberapa karya penulis yang pernah dipublikasikan sebelumnya diantaranya yaitu: Dalam bentuk buku yang berjudul *Strategi Pemasaran (Metode dan Model Penelitian Strategi Pemasaran)*, K-Media, Yogyakarta, ISBN: 978-623-316-100-8 (2021) dan juga artikel ilmiah yang berjudul *Spirit Ta'awun dalam Startegi Pemasaran Pedagang Pasar Besar kota Palangka Raya* yang diterbitkan dalam Jurnal Studi Agama Islam dan Masyarakat Vol 17, No. 1 (2021), artikel berjudul *Impor Beras dalam Kebijakan Hukum Ekonomi Islam: Keinginan atau Kebutuhan* yang diterbitkan di Jurnal Al-Qardh (2018), serta artikel berjudul *Peran Promosi dan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Moderating dalam Keputusan Pembelian Jasa Kantor Pos Kota Palangka Raya* yang juga diterbitkan di Jurnal Al-Qardh (2016).

Penulis juga pernah mengikuti berbagai macam pelatihan, seminar serta workshop diantaranya yaitu: Kegiatan pelatihan Penguatan SDM Menuju ZI-WBK Balai Bahasa Prov kal-Teng (2021), Workshop BI Mengajar “Peran Bank Inonesia sebagai Bank Sentral dalam Digitalisasi Ekonomi dan Keuangan untuk Indonesia Maju” (2021), Kegiatan *Academic Writing* “Diskursus Ekonomi Syariah di Masa Wabah” (2020), *Sharia Investment Week* (Seminar dan Expo Pasar Modal Syariah Mainhall IDX Jakarta (2019), Workshop Akselerasi Publikasi Ilmiah: Strategi Menulis Karya Ilmiah Terindeks Scopus bagi Dosen dan Tenaga Fungsional Lainnya yang diselenggarakan oleh LP2M IAIN Palangka Raya (2019) serta Workshop Percepatan Lektor Kepala yang juga diselenggarakan oleh LP2M IAIN Palangka Raya (2019).

Penerbit K-Media
Bantul, Yogyakarta
kmediacorp
kmedia.cv@gmail.com
www.kmedia.co.id

