DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Afiffuddin dan Beni Ahmad Saebani. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Pustaka Setia. 2009.

Alfiyah, Sofiyah Eka. 2016.*"Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja PT. Varia Usaha Gresik"*. Bisnis dan Manajemen.

Al-Arif, M. Nur Rianto. *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*. Bandung: Pustaka Setia. 2012.

Amelia, Oktia. *"Sistem Rekruitmen Da'i di Majelis Dakwah Islamiyah (MDI) Kota Pekan Baru"*. Skripsi Sarjana: Manajemen Dakwah; Riau. 2018.

Anggito, Albi. *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Cet. 1, Sukabumi: CV Jejak. 2018.

Antonio, M. Syafi'i. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah,* Cet ke-4. Jakarta:Pustaka Alfabeta. 2006.

Bacal. *Evaluasi Kinerja Sektor public*. Jakarta: Gramedia. 2000.

Dendawijaya, Lukman. *Manajemen Perbankan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2005.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Marwah. 2010.

Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia. *Kebijakan Pengembangan Perbankan Syariah.* Jakarta. 2011.

Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFE. 2006.

Hanggraeni,. Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: LPFEUI. 2012

Hasibuan. *Bank Syariah untuk kedepan.* Jakarta : Bumi Aksara. 2007.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara. 2010.

Henry. *Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Istijanto. 2005.

Ismanto, Kuat. *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Jailani, *Pengantar Manajemen Publik*. Jakarta: CV. Citra Kreasi Utama. 2011.

Jones dan Walters. *Human Resource Managemen in Education (Manajemen SDM dalam Pendidikan).* Yogyakarta: Q-Media. 2009.

Jundiani. x *Pengaturan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia.* Malang: UIN Malang Press. 2009.

Kariem. Baso Adil H., "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank BRI Syariah KCP Pinrang Pimpinan Cabang Pembantu BRI Syariah KCP Pinrang". *Hasil Wawancara Pribadi:* 14 Desember 2020, Pinrang.

Kasmir. *Manajemen Perbankan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006.

Kotler, Philip. *Manajemen Pemasaran di Indonesia: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat. 2008.

Kusdyah, Ikke. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012.

Laela. Nur, "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank BRI Syariah KCP Pinrang Pimpinan Cabang Pembantu BRI Syariah KCP Pinrang". *Hasil Wawancara Pribadi:* 14 Desember 2020, Pinrang.

Larasati, Sindi dan Alini Gilang, "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Manajement Dan Organisasi Vol , No 3. 2016.

Lestari, Dian. *"Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".* Skripsi Sarjana: Perbankan Syariah; Salatiga. 2018.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaa*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2001.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Refika, Adimata. 2006.

Marihot, Manullang. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE. 2001.

Mathis, Roberth dan Jhon H.Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Salemba Emban Patria. 2002.

Mckenna, Eugene & Beech, Nic. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Ed.* I., Diterjemahkan oleh Totok Budi Sentosa. Yogyakarta: Andi. 2002.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press. 2009.

Muliyanto. Agus. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

Mustika. ”*Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah*” jurnal development. 2016.

Nugraha, Yogi Septri. *“Proses Rekruitmen dan Seleksi di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor KCP Batu”*. Skripsi Sarjana: Perbankan Syariah; Malang. 2018.

Pangabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.

Pawito. *Penelitian Komunikasi Kualitatif* (Cet. II; Yogyakarta: LKiS. 2008.

Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori ke Praktek.*Yogyakarta: Kencana. 2008.

Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perushaan*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada. 2002.

Ruki. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Relitas :Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*. Jakarta : PT.Graha Media Pustaka Utama. 2006.

Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2001.

Sastradipoera, Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma. 2002.

Satori, Djam’an dan Aaan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. III: Bandung: Alfabeta. 2011.

Siagian. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT .Bumi Aksara. 2005

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Yogyakarta : STIE YKPN. 2005.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontenporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada. 2008.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sjahdeini, Sutan Remy*Perbankan Islam,* Cet ke-3. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti. . 2007.

Sofyandi, Herman.. *Manajemen Sumber daya Maanusia; Ed. I.* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.

Suharso, *et al., eds*. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux.* Semarang: CV.Widya Karya. 2017.

Suhendra. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penelitian UIN. 2006.

Sukirno, Sadono. *Pengantar Bisnis.* Jakarta: Prenada Media Group. 2006.

Suprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan.* Yogyakarta: BPFE. 2001.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana. 2011.

Swasto, Bamabang. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: Universitas Brawijaya Press. 2011.

Tjiptono, Fandy. *Strategi Pemasaran.* Yogyakarta: Andi Offset. 2007.

Tulus, Moh. Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarata gramedia pustaka utama. 2002.

Umar. *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004.

Wibowo, Edy. *Mengapa Memilih Bank Syariah?,* Cet.I. Bogor: Ghalia Indonesia. 2005.

Yakub dan Vico Hisbanarto. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan.* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004.

Yullyanti, Ellyta. "*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*". Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisai. 2009.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

OUTLINE PERTANYAAN

Wawancara untuk PINCAPEM BRI Syariah KCP Pinrang

1. Apa tujuan dilakukannya penyususnan strategi rekrutmen?
2. Perencanaan seperti apa yang dilakukan oleh bank saat merekrut?
3. Bagaiman mekanisme/tahapan dalam merekrut SDM di BRI Syariah KCP Pinrang?
4. Faktor-faktor apa yang menentukan dalam rekrumen karyawan?
5. Bapak menggunakan sumber dan metode apa dalam memberikan informasi lowongan kerja?
6. Seperti apa kriteria calon karyawan yang dibutuhkan bapak atau Bank BRI Syariah KCP Pinrang?
7. Kapan biasanya rekrutmen karyawan dilakukan pada BRI Syariah KCP Pinrang?

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Wawancara untuk Branch Office Supervisor BRI Syariah KCP Pinrang

1. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang melamar di BRI Syariah KCP Pinrang?
2. Kenapa harus dilakukan proses penyaringan dalam aktivitas rekrutmen?
3. Apa yang bank lakukan apabila sudah tersedia kumpulan pelamar?
4. Apakah rekrutmen calon karyawan harus berdasarkan pada kebutuhan bank?
5. Apa yang biasa menjadi nilai tambah atau pertimbangan bagi calon karyawan yang melamar di BRI Syariah KCP Pinrang?
6. Di bank BRI Syariah KCP Pinrang Sebagian besar karyawannya berlatar belakang Pendidikan non Syariah. Jadi apa solusi yang diberikan bank kepada calon karyawan baru yang basic pendidikannya non Syariah ?
7. Kendala apa yang biasa dialami saat melakukan proses rekrutmen?

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Baso Adil H. Kariem (PINCAPEM)

Hari/Tanggal : Senin, 14 Desember 2020
Lokasi : BRI Syariah KCP Pinrang

Pertanyaaan:

1. P : Apa tujuan dilakukannya penyususnan strategi rekrutmen?

   J : Untuk pelaksanaan rekrutmen, kami melihat dari peluang atau kebutuhan organisasi atau kantor, Jika berbicara mengenai tujuan, yah tujuannya utama kami mengadakan penyusunan strategi rekrutmen ini untuk mencari dan memikat para pelamar kerja yang memenuhi syarat tentunya dengan memberikan mereka motivasi agar bisa memperlihatkan kemampuan serta pengetahuan mereka dengan maksud menutupi kekurangan posisi dalam bank ini. Apa lagi tanggung jawab perusahaan itu salah satunya harus dapat berupanya menciptakan kesempatan kerja bagi para pelamar pekerjaan. Lanjutnya.

   P : Perencanaan seperti apa yang dilakukan oleh bank saat merekrut?

   J : Untuk perencanaannya itu, kami seperti lembaga lain. Dasar dari perencanaan yang dilakukan disini yaitu menyiapkan terlebih dahulu kelengkapan administrasi dari para calon pelamar pekerjaan. Adapun untuk kelengkapan administrasinya dipastikan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau bank. Serta kami tetapkan batas waktu pengumpulan kelengkapan administrasi.

2. P : Bagaiman mekanisme/tahapan dalam merekrut SDM di BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Tahapannya itu melelui pengumuman yang diumumkan melalui media seperti apa SDM yang kami butuhkan. Kemudian setelah itu kami lakukan pemungutan berkas, setelah berkas terkumpul selanjutnya kami lakukan wawancara kepada calon pegawai/karyawan. Ketika sudah dianggap lolos atau memenuhi kriteria maka akan dilanjutkan dengan tes psikologi. Setelah tes psikologi berhasil maka yang terakhir akan dilakukan test Kesehatan.

3. P : Bapak menggunakan sumber dan metode apa dalam memberikan informasi lowongan kerja?

   J : Adapun metode yang kami gunakan yaitu metode terbuka dan online, serta menggunakan dua sumber yaitu internal dan eksternal. Pada sumber internal kami biasa lakukan adalah promosi berupa penaikan posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Sedangkan pada sumber eksternal kami biasa memakai sosial media seperti facebook atau semacamnya, serta media cetak surat kabar dan memasang spanduk didepan kantor, biasa juga pekerja yang langsung datang ke kantor (*walk-in*).

4. P : Faktor-faktor apa yang menentukan dalam rekrumen karyawan?

   J : Yang menjadi faktor-faktor penentu dalam merekrut karyawan yang potensial di BRI Syariah KCP Pinrang adalah melihat bagaimana pribadi dan motivasi dari calon karyawan, tentunya dengan dedikasi yang tinggi yang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

memang benar-benar ingin berkarir di BRI Syariah KCP Pinrang.

5. P : Seperti apa kriteria calon karyawan yang dibutuhkan bapak atau Bank BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Ada beberapa kriteria antara lain, untuk jabatan *teller, costumer service* dan *marketing* yaitu : berpenampilan menarik, memiliki gaya Bahasa yang baik serta mampu bercakap dengan baik, berpotensi dan berwawasan luas. Dan yang paling penting menurut saya adalah loyalitas dan kejujuran yang tinggi, karena kita tau bahwa di bank itu banyak rahasia nasabah atau bentuk-bentuk yang lain. Jadi sangat dibutuhkan karyawan yang jujur atau amanah.

6. P : Kapan biasanya rekrutmen karyawan dilakukan pada BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Biasanya kalo ada kekosongan di dalam kantor baru kita melakukan rekrutmen karyawan. Jadi tidak ditentukan bulan ataupun tahunnya, tapi tergantung dari seberapa besar kebutuhan bank baru kita buka lowongan pekerjaan.

7. P : Apa yang biasa menjadi nilai tambah atau pertimbangan bagi calon karyawan yang melamar di BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Pengalaman kerja merupakan nilai tambah untuk direkrutnya calon pekerja, semakin banyak pengalaman kerja oleh calon pekerja, maka semakin besar pula kesempatan yang didapatkan untuk direkrut oleh suatu perusahaan atau bank.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Nama : Nurlaela (*Branch Office Supervisor*)

Hari/Tanggal : Senin, 14 Desember 2020
Lokasi : BRI Syariah KCP Pinrang

Pertanyaaan:

1. P : Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang melamar di BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Kami biasa menyampaikan secara tertulis di media massa syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, antara lain : menyiapkan berkas lamaran, cv, pas foto, fotocopy KTP, fotocopy ijazah, kartu keluarga (KK), surat keterangan kelakuan baik (SKBB), dan daftar riwayat hidup.
2. P : Kenapa harus dilakukan proses penyaringan dalam aktivitas rekrutmen?

   J : Kan biasanya pada saat proses rekrutmen banyak sekali berkas yang masuk dari para pelamar. Jadi untuk memudahkan kita dalam memilih kandidat mana yang benar-benar cocok atau yang memenuhi syarat untuk untuk mengisi jabatan tertentu, maka kita harus melakukan penyaringan dari berkas yang dimasukkan para pelamar, agar nantinya kami tidak salah dalam merekrut karyawan.
3. P : Apa yang bank lakukan apabila sudah tersedia kumpulan pelamar?

   J : Setelah kumpulan pelamar sudah terkumpul dari proses penyaringan, tahap selanjutnya kita akan panggil para pelamar tersebut untuk dilakukan wawancara. Setelah itu akan dilanjut dengan psiko test. Bagi mereka yang lolos pada test psikologi, sudah dinyatakan diterima 99%. Maka akan dilanjut dengan test kesehatan dan *training*. Dan tahap yang terakhir kami lakukan tanda tangan kontrak.
4. P : Apakah rekrutmen calon karyawan harus berdasarkan pada kebutuhan bank?

   J : Biasanya itu kalo ada karyawan yang keluar atau mengundurkan diri baru kita lakukan rekrutmen karyawan untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Jadi kita harus perhatikan dulu kebutuhan bank baru kita lakukan rekrutmen.
5. P : Apa yang biasa menjadi nilai tambah atau pertimbangan bagi calon karyawan yang melamar di BRI Syariah KCP Pinrang?

   J : Nilai tambahnya yaitu pengalaman kerja. Perusahaan manapun itu pasti yang dilihat itu adalah pengalaman kerjanya, apakah calon karyawan ini memiliki pengalaman pada bidang yang dibutuhkan bank. Misalnya bank membutuhkan karyawan di bidang *marketing*, sudah pasti bank lebih memilih individu yang sudah memiliki pengalaman kerja pada bidang *marketing* dibanding individu yang tidak memiliki pengalaman atau baru ingin memulai karirnya di bidang *marketing*.
6. P : Di bank BRI Syariah KCP Pinrang Sebagian besar karyawannya berlatar belakang Pendidikan non Syariah. Jadi apa solusi yang diberikan bank kepada calon karyawan baru yang basic pendidikannya non Syariah?

   J : Jadi solusi dari kita untuk karyawan yang baru masuk yaitu kita akan adakan program PDPS (Pelatihan Dasar Perbankan Syariah). Nanti pada pelatihan itu akan kita ajarkan apa yang ada di Perbankan Syariah. Jadi di BRI Syariah tidak harus ji dari kampus atau universitas muslim karena nanti

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karyawan tersebut akan di bekali dengan PDPS.

7. P : Mengapa bank sangat membutuhkan karyawan loyal dan jujur?

   J : Biasanya seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi juga, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan selalu di pertanggung jawabkan serta menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, karyawan yang loyal memiliki sifat taat dan patuh terhadap perusahaan, sehingga lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Itulah mengapa perusahaan membutukan karyawan yang loyal. Karyawan yang jujur juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mengingat bank memiliki dokumen atau data yang bersifat rahasia, sehingga karyawan yang memiliki kejujuran yang tinggi sanagat dibutuhkan bank agar rahasia perusahaan atau bank tidak tersebar atau terbongkar. Ungkapnya.

8. P : Apakah reputasi perusahaan juga mempengaruhi rekrutmen, maksdunya apakah para calon pegawai atau pelamar atau pencari lowongan pekerjaan tetap memperhatikan reputasi perusahaan sebagai hal yang memperngaruhi minat mereka untuk melamar pekerjaan di BRIS?

   J : Menurut saya, reputasi perusahaan sangatlah penting, sepemahaman saya semakin baik atau bagus suatu reputasi perusahaan maka semakin minat juga para pencari kerja untuk memilih perusahaan tersebut untuk dijadikan sebagai tempat kerja. Ini merupakan hal yang sangat sering terjadi bagi calon pekerja.

9. P : Menurut pandangan Ibu, apakah para pelamar memperhatikan atau mempertimbangkan melamar pekerjaan di bank ini karena kompensasi atau gajinya?

   J : Mengenai kompensasi atau gaji, pastinya juga merupakan salah satu hal yang diperhatikan dari para pelamar kerja atau calon karyawan. Mereka (para pencari kerja) memutuskan untuk mendaftarkan diri pada lembaga salah satu alasannya karena kompensasi tadi, apa yang kami tawarkan pada calon pekerja tentunya sudah dipertimbangkan dengan baik dengan catatan kami memberikan perjanjian kompensasi yang menjanjikan untuk masa depan tetapi para calon pekerja juga harus memastikan mereka mampu mencapai standar kerja dari lembaga kami, intinya ada keuntungan timbal balik bagi lembaga berikan dan tentunya lembaga pun memberikan keuntungan timbal balik bagi para pekerja atau calon pekerja.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Nama : Suleman (AOM)

Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2020
Lokasi : Bank Syariah Mandiri KCP Polewali

Pertanyaaan:

1. P : Apakah reputasi perusahaan juga mempengaruhi rekrutmen, maksdunya apakah para calon pegawai atau pelamar atau pencari lowongan pekerjaan tetap memperhatikan reputasi perusahaan sebagai hal yang memperngaruhi minat mereka untuk melamar pekerjaan di BRIS?

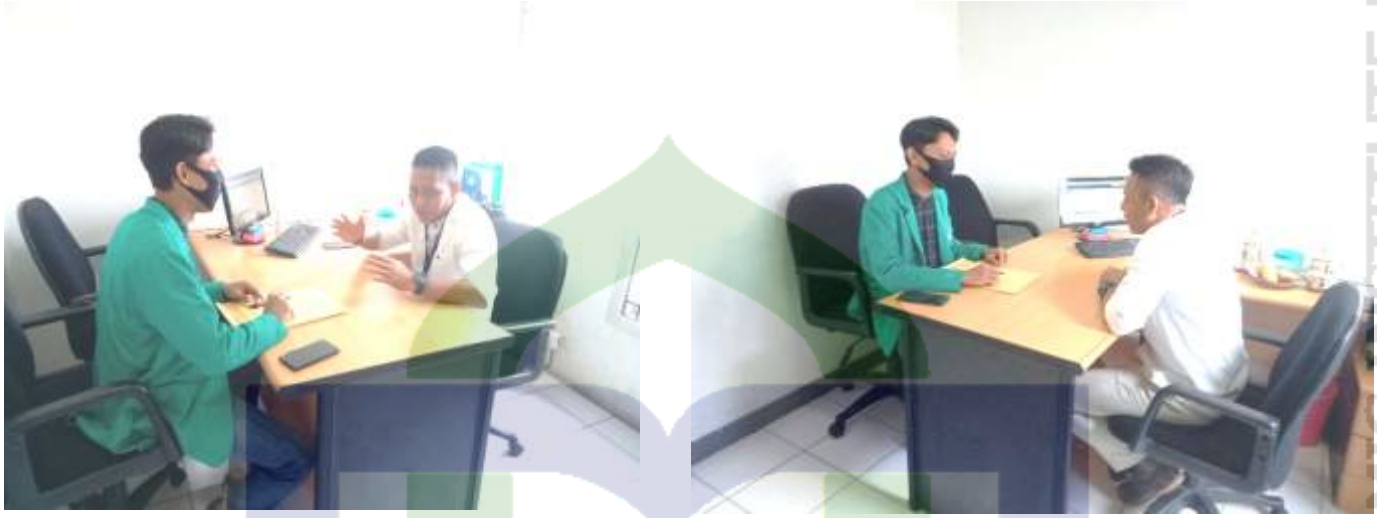
   J : Menurut saya, jika diperhatikan dan dari pengalaman sendiri tentu saja reputasi perusahaan juga berperan penting dalam pengembangan minat para pencari kerja atau calon pelamar kerja. Kenapa demikian, karena reputasi perusahaan yang baik akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi seseorang yang akan bergabung dan menjadi bagian dari bank ini. Para pelamar juga pastinya akan merasa senang jika perusahaan yang ia tempati melamar pekerjaan di kenal luas oleh masyarakat apalagi perusahaan yang kami tempati ini bergerak di bidang perbankan sehingga tidak asing lagi bagi masyarakat dan memudahkan calon pelamar apabila sudah diterima bekerja nanti.
2. P : Apa saja yang menjadi motivasi karayawan dalam bekerja di BRIS KCP Pinrang?

   J : Biasanya ada beberapa faktor yang memotivasi, yang pertama yaitu keinginan mendapat gaji yang tinggi atau memperoleh bonus tambahan yang didapat dari peningkatan kinerja. Dengan adanya keinginan tersebut sehingga memicu semangat karyawan dalam meningkatkatkan kinerjanya dalam bekerja. Yang kedua adalah keingina cepat naik jabatan atau cepat dipromosikan. Karena selain senioritas atau masa kerjanya pada perusahaan atau bank yang menjadi pertimbangan kami dalam promosi atau penaikan jabatan disini kami juga memperhatikan kompetensi atau kemampuan karyawan yang terus berkembang.
3. P : Dalam perekrutan calon karyawan di Bank BRIS ini, apakah ada SOPnya dan apakah perekrutannya dijalankan sesuai dengan SOP itu sendiri?

   J : Untuk SOP atau Standar Operasional Perusahaan pastilah ada, SOP kami gunakan dengan tujuan sebagai acuan agar pekerjaan dijalankan dengan benar dan terarah. SOP itu sudah terstandarisasi dan tentunya memiliki kekuatan petunjuk. SOP yang kami jadikan acuan dalam rekrutmen ini juga berbeda-beda karena Lembaga perbankan memiliki standar operasional prosedur dari masing-masing bidangnya. Jadi, jika ditanya ada tidaknya, jelas ada. Dan jika ditanya apakah rekrutmen dijalankan sesuai SOP jawabannya iya tetapi tergantung dari posisi lowongan yang disediakan.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Baso Adil H. Kariem selaku Pimpinan Cabang Pembantu BRI Syariah KCP Pinrang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Wawancara dengan Ibu Nur Laela selaku Branch Office Supervisor BRI Syariah KCP Pinrang

Bagian Depan Bank BRI Syariah KCP Pinrang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BIODATA PENULIS

Fajar, lahir di Balikpapan pada tanggal 10 OKTOBER 1996, anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Kahar dan Sukamawati yang bertempat tinggal di Dusun Parengki, Desa Tasiwalie, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi selatan. Penulis mulai masuk pendidikan formal pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 111 Kae'e pada tahun 2002-2008 Selama 6 tahun, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Suppa pada tahun 2008-2011 selama 3 tahun, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Suppa pada tahun 2011-2014 selama 3 tahun. Penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE