

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS
CABANG PAREPARE**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2018

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS
CABANG PAREPARE**



Oleh:

**RISDA YANTI
NIM. 14.2300.010**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2018

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS
CABANG PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Program Studi
Perbankan Syariah**

Disusun dan diajukan oleh

**RISDA YANTI
NIM. 14.2300.010**

Kepada

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2018

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rida Yanti
Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare
Nomor Induk Mahasiswa : 14.2300.010
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare No. B.3024/Sti.08/PP.00.01/10/2017

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Hannani, M.A.g.
NIP : 19720518 199903 1 011



Pembimbing Pendamping : Abdul Hamid, S.E., M.M.
NIP : 19720929 200801 1 012



Mengetahui,

Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam



Budiman, M.HI.

NIP. 19730627 200312 1 004

SKRIPSI
SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS
CABANG PAREPARE

Disusun dan diajukan oleh

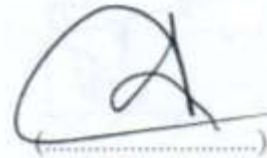
Risda Yanti
NIM 14.2300.010

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Munaqasyah
Pada tanggal 11 Juli 2018 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. Hannani, M.Ag
NIP : 19720518 199903 1 011



(.....)

Pembimbing Pendamping : Abdul Hamid, S.E., M.M.
NIP : 19720929 200801 1 012



(.....)

Rektor IAIN Parepare

Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam



PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas
Cabang Parepare

Nama Mahasiswa : Rida Yanti

Nomor Induk Mahasiswa : 14.2300.010

Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare
B.3024/Sti.08/PP.00.01/10/2017

Tanggal Kelulusan : 11 Juli 2018

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Hannani, S.Ag., M.Ag.	(Ketua)	(.....)
Abdul Hamid, S.E., M.M.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. St. Jamilah Amin, M.Ag.	(Anggota)	(.....)
Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui,

Rektor IAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT berkat hidayah, taufik, dan naunga-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam” di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpah pada junjungan Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat beliau kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan manfaatnya kelak.

Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas memberikan masukan dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Terlaksananya penyusunan tugas akhir ini adalah berkat bantuan dukungan kerjasama berbagai pihak maka dari ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada :


1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si, selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Budiman, M.HI, sebagai Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.A.g, selaku Penanggung Jawab Program Studi Perbankan Syariah.

4. Bapak/Ibu dosen beserta admin Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Parepare yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama kuliah di IAIN Parepare.
5. Bapak Dr. Hannani, M.Ag, selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas ilmu yang telah Bapak berikan selama ini.
6. Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis. Terima kasih atas semua saran yang bapak berikan selama proses penyelesaian skripsi penulis.
7. Kepada Kedua orang tuaku Bapak H. Daming dan Ibu Hj. Mas'alang, serta saudara-saudari ku dan keluarga besarku yang telah memberikan do'a bimbingan, kasih sayang serta dukungan baik berupa moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di IAIN Parepare.
8. Pada karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare yang telah memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis selama penelitian ini.

Akhirnya penyusun hanya dapat mendoakan semoga segala bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak mendapat balasan yang pantas dan sesuai dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Parepare, 12 Juli 2018

Penulis


Risdha Yanti
NIM. 14.2300.010

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risda Yanti
Nomor Induk Mahasiswa : 14.2300.010
Tempat/Tgl.Lahir : Polmas/10/Oktober/1995
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas
Cabang Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 12 Juni 2018

Penulis,



Risda Yanti
NIM. 14.2300.010

ABSTRAK

Risda Yanti, *Sistem Rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare* (dibimbing oleh Bapak Hannani dan Bapak Abdul Hamid).

Setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil. Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui lebih dalam mengenai strategi dan perencanaan rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan dalam mengumpulkan data terjun kelapangan (*field reserch*), menggunakan metode observasi dan wawancara kepada pihak supervisor. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan Bank Sinarmas Cabang Parepare terbagi dari strategi rekrutmen yaitu; (1) Adanya kebutuhan karyawan, (2) Surat permintaan karyawan baru, (3) Rasio hasil, (4) Analisis pekerjaan, (5) Deskripsi pekerjaan, (6) Spesifikasi pekerjaan. Adapun perencanaan rekrutmen karyawan dilakukan Bank tersebut yaitu; (1) Perencanaan jumlah kebutuhan yang dibutuhkan, (2) Waktu pelaksanaan rekrutmen, (3) Kriteria yang diinginkan Bank tersebut. (4) Sumber dan metode rekrutmen. Bank Sinarmas Cabang Parepare merupakan Bank konvensional, Proses rekrutmen Bank tersebut tidak melihat calon karyawan dari pihak keluarga ataupun kerabat terdekat, Bank Sinarmas Cabang Parepare hanya melihat calon karyawannya berdasarkan (kemampuan *skill*, pengetahuan yang dimiliki pada saat melalui beberapa tahap tes seleksi). Hal tersebut berdasarkan dengan proses rekrutmen dalam Islam, dimana Islam mendorong umatnya memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan *skill* yang dimiliki.

Kata Kunci: *Sistem, Rekrutmen Karyawan, Bank Sinarmas Cabang Parepare.*

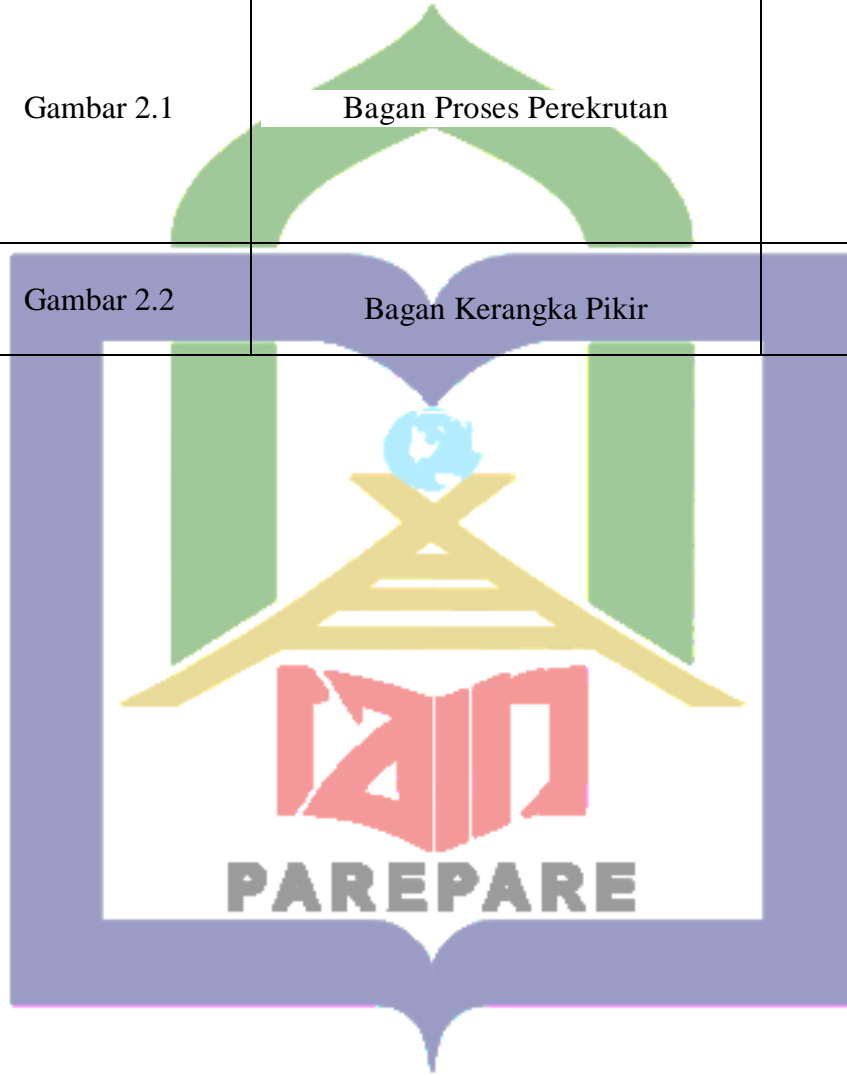
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Teoritis	10
2.2.1 Teori Bank	10
2.2.2 Teori Karyawan	11
2.2.3 Teori Sistem	13

2.2.4	Teori Strategi	14
2.2.5	Teori Manajemen	15
2.2.6	Teori Rekrutmen	18
2.3	Tinjauan Konseptual	43
2.4	Bagan Kerangka Pikir	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	47
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.3	Fokus Penelitian	48
3.4	Sumber Data	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data	49
3.6	Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	53
4.2	Pembahasan Penelitian	68
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN-LAMPIRAN		97

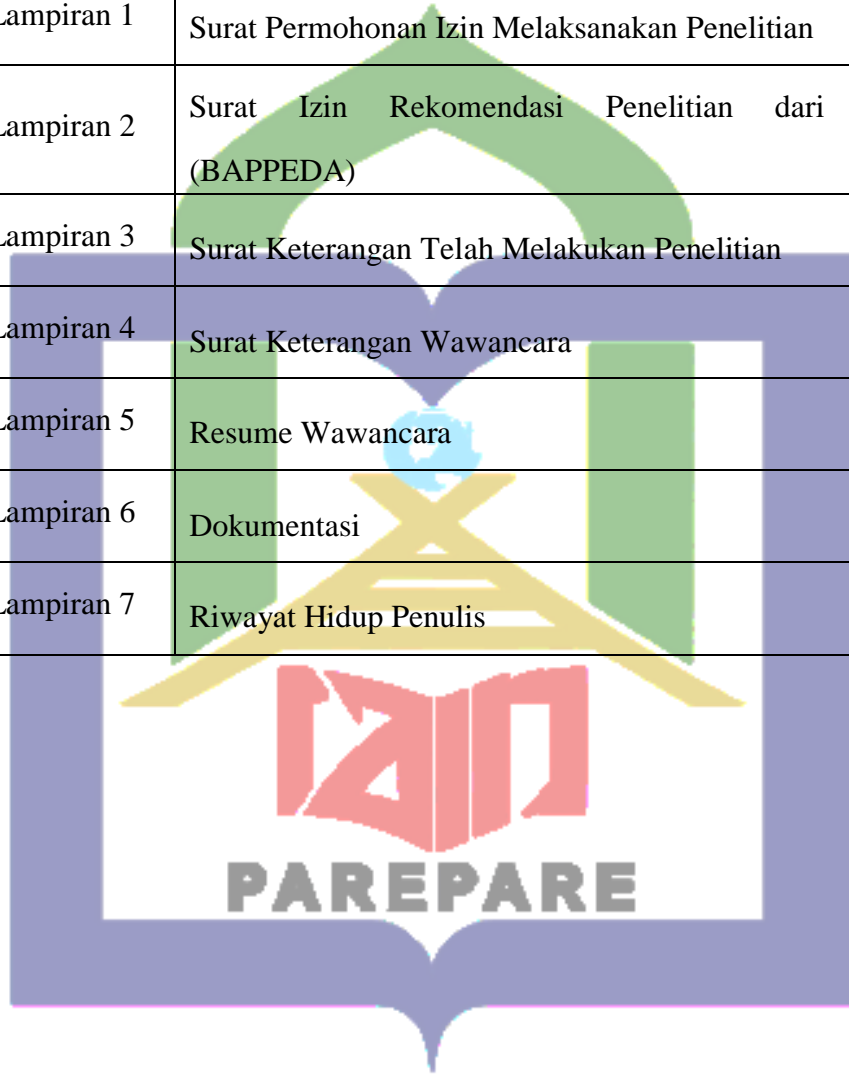
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Proses Perekrutan	38
Gambar 2.2	Bagan Kerangka Pikir	45



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian
Lampiran 2	Surat Izin Rekomendasi Penelitian dari Kantor (BAPPEDA)
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 4	Surat Keterangan Wawancara
Lampiran 5	Resume Wawancara
Lampiran 6	Dokumentasi
Lampiran 7	Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan yang semakin lama semakin ketat kompetensi dalam bidang pekerjaan, setiap manusia dituntut untuk dapat mengatur segala sesuatu dengan sistematis. Hal ini berdasarkan firman Allah swt. dalam surah Q.S. Ash-Shaff/4:61, sebagai berikut:



 إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرْصُوصًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh¹.

Islam sebagai akidah atau sistem kehidupan yang selalu berusaha mewujudkan nilai-nilai spiritualisme dan materialisme. Seorang muslim seharusnya menata sistem pemerintahan yang mengatur kehidupan politik, ekonomi, sosial sesuai dengan nilai-nilai Islam. Menjalankan suatu proses kerja seseorang harus mempunyai pengetahuan tentang manajemen dari pekerjaannya tersebut. Karena, manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Tujuan dari manajemen sendiri adalah efisien dan efektif. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar,

¹Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Media Fitrah Rabbani, 2009), h. 551.

terorganisir dan sesuai dengan jadwal. Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.²

Setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil.

Rekrutmen merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan mendapatkan mesin. Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasainya diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sistem rekrutmen yang selama ini dikenal, mungkin belum bisa memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, hal ini bukan semata-mata karena kurangnya

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Cet. VI; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 1.

kualitas sumber daya manusia yang tersedia, tetapi karena adanya perekrutan dan penempatannya yang kurang tepat pada sebuah perusahaan atau organisasi lainnya. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan serta lembaga lain untuk mengetahui kualitas atau kriteria calon karyawan, Diantaranya: (1) Akhlak baik karyawan, akhlak baik dapat mendasari segala tingkah laku manusia untuk senantiasa melaksanakan yang terbaik. Sumber daya manusia yang seperti ini punya daya kerja baik sebab ia jujur, adil, dan selalu berusaha untuk tidak merugikan orang lain, (2) Keahlian karyawan, manusia yang mempunyai keahlian baik, akan bisa memiliki manfaat dengan baik di bidangnya, serta (3) Kekuatan fisik karyawan, ini tidak hanya mengenai mengangkat barang saja. Kekuatan fisik juga berarti seseorang tidak mudah sakit, cacat, dan berpenampilan menarik.³

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain: (1) Adanya organisasi atau perusahaan yang baru didirikan, (2) Perluasan usaha dengan versifikasi, (3) Perkerja yang berhenti, (4) Meninggal dunia, (5) Pensiun serta (6) Adanya pemberhentian secara tidak terhormat. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang kosong didalam organisasi atau perusahaan, lowongan harus segera diisi dengan jabatan yang sesuai dan cocok agar tidak terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin harus dilakukan kegiatan rekrutmen.⁴

³Belajar Sosial, “Ciri-ciri Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas.” Diakses <http://www.belajar.sosial.com/2016/10/ciri-ciri-sumber-daya-manusia-yang.html?m=1> (02 Desember 2017).

⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 40.

Kegiatan pada sebuah organisasi yang dianggap bersih dan memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional dibidangnya ternyata justru menjadi bumerang bagi organisasi itu sendiri, bahkan tidak jarang organisasi yang mapan menjadi ladang KKN (korupsi, kolusi, nepotisme). Hal ini tidak hanya terjadi pada organisasi perusahaan saja, tetapi juga terjadi di lembaga keuangan (Bank) seperti yang ada di Negara Indonesia. Oleh karena itu, Islam mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.⁵

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti bahwa, rekrutmen karyawan yang dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam merekrut calon karyawannya tanpa melihat kriteria jenjang pendidikan, serta bidang jurusannya. Oleh karena itu, tanpa adanya kriteria jenjang pendidikan dan bidang jurusan yang diutamakan. Maka kegiatan operasional Bank Sinarmas tersebut tidak berjalan dengan baik. Dimana tujuan dari manajemen sendiri adalah efisien dan efektif.

Perihal itulah penulis tertarik untuk meneliti sistem rekrutmen karyawan, selain dari pada itu, penulis ingin mengetahui banyak tentang strategi dan perencanaan rekrutmen Bank Sinarmas Cabang Parepare. Pentingnya penulis mengungkap ini diharapkan untuk menjadi tolok ukur bagi lembaga Perbankan dalam kegiatan rekrutmen dan sebagai teori tambahan bagi pembaca maupun penulis sendiri.

⁵Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 152.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah pokok penelitian ini yaitu; “Sistem Rekrutmen Karyawan”. Dari masalah pokok tersebut, maka akan dirinci sub-sub masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana strategi rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare ?
- 1.2.2 Bagaimana perencanaan rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.
- 1.3.2 Untuk mengetahui perencanaan rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu:

- 1.4.1 Manfaat Teoritik
 - 1.4.1.1 Untuk mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya dalam bidang rekrutmen karyawan.
 - 1.4.1.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu perbankan syariah.
- 1.4.2 Manfaat secara Praktis
 - 1.4.2.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui tentang rekrutmen di perbankan serta sebagai syarat untuk memenuhi gelar S1.

1.4.2.2 Bagi Pihak Bank

Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pihak Bank dalam perencanaan yang baik secara manajemen dan secara pandangan Islam khususnya sistem rekrutmen.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang meneliti terkait sistem rekrutmen karyawan sebagai berikut :

- 2.1.1 Penelitian dengan judul “Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung”.⁶ Yang dilakukan oleh Ali Prasetyo. Hasil penelitian menyatakan bahwa sistem perekrutan dan pembekalan karyawan pada Bank Muamalat KCP Tulungagung menggunakan bantuan atau menjalin kerja sama dengan vendor-vendor yang terkait. Bank memberikan pembekalan dan pelatihan yang bisa diikuti baik oleh karyawan baru maupun karyawan lama. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif, adapun teknik pengumpulan data adalah data primer yang diperoleh dari metode observasi lapangan, dokumentasi, dan wawancara.
- 2.1.2 Penelitian dengan judul “Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas SDM Pada Bank Danamon Syariah”.⁷ yang dilakukan oleh AI IKA Mahasiswi Kosentrasi Perbankan Syariah Program Studi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

⁶Ali Prasetyo, “*Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung*” (Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri: Tulugagung, 2017), h. xiii. Diakses <http://digilib.uin-suka.ac.id/2/10380002>. PdfSkripsi(02 Desember 2017).

⁷AI IKA, “*Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas SDM Pada Bank Danamon Syariah*” (Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2008), h. 73. Diakses <http://digilib.uin-suka.ac.id/2/10380002>. PdfSkripsi(02 Desember 2017).

2008. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasil perhitungan korelasi rekrutmen karyawan (x) dengan kualitas SDM (y) dengan menggunakan alat analisa Rank Spearman, maka memperoleh koefisien (rs) sebesar 0.516. maka diputuskan untuk menerima H_a dan menolak H_o yang berarti bahwa terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat antara rekrutmen karyawan dengan kualitas SDM. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan pengumpulan data SPSS, serta dokumentasi.

2.1.3 Penelitian dengan judul “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang”.⁸ yang dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang 2007. Berdasarkan hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di AJB Bumi Putera menitikberatkan agen (*marketing*), ini dilakukan karena seiring dengan tujuan dari perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari’ah, akan tetapi ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan oleh pihak AJB Bumi Putera divisi syari’ah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis al-qur’an dan pengetahuan agama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini, terdapat persamaan pembahasan yang sama-sama membahas tentang rekrutmen karyawan (tenaga kerja) sedangkan perbedaannya sebagai berikut:

⁸Widya Tri Wahyuni, “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang” (Skripsi Sarjana; Universitas Islam Negeri (UIN): Malang, 2007), h. x. Diakses <http://digilib.uin-suka.ac.id/.../2/10380002>. PdfSkripsi(02 Desember 2017).

- 2.1.1.1 Penelitian oleh Ali Prasetyo yaitu memfokuskan penelitiannya pada sistem rekrutmen Bank Muamalat KCP Tulungagung dan pemberian pembekalan karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada sistem rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare. Jenis penelitian sekarang yang digunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif.
- 2.1.1.2 Penelitian yang dilakukan oleh AI IKA yaitu meneliti pada Bank Danamon Syariah, jenis penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu jenis penelitian Kuantitatif (perhitungan) dengan menggunakan (aplikasi SPSS). Sedangkan peneliti sekarang meneliti sistem rekrutmen Bank Sinarmas Cabang Parepare, jenis penelitian yang digunakan penelitian sekarang yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengambilan data (wawancara kepada informan).
- 2.1.1.3 Penelitian yang dilakukan oleh Widya Tri Wahyuni juga memfokuskan pada rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif manajemen syariah di perusahaan AJB Bumi Putra berbasis syariah di Malang, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada sistem pada Bank Sinarmas Cabang Parepare berbasis konvensional.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa; semua penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu jelas perbedaannya dengan penelitian sekarang, yakni terdapat pada masing-masing fokus penelitiannya, jenis penelitian yang digunakan.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Bank

Menurut Undang-undang RI Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan Bank yaitu; “Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.⁹

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya; aktivitas Perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara mengenai Bank tidak terlepas dari masalah keuangan. Jadi Bank adalah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu; menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa pengiriman uang.¹⁰

Menurut para ahli pakar A.Abdurrachman (dalam buku Thomas Suyatno Kelembagaan Perbankan, 1997:1), menjelaskan tentang definisi Bank: Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa.Seperti; memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, kemudian bertindak sebagai tempat penyimpanan segala benda-benda yang berharga, dan membiayai usaha-usahaa orang lain atau para perusahaan-perusahaan dan lain-lain.¹¹

⁹Kasmir, *BANK dan Lembaga Keuangan Lainnya*, edisi revisi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 25.

¹⁰Adiwarman A.Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 135.

¹¹Thomas Suyatno, *et al.*, *Kelembagaan Perbankan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997), h. 1.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Bank adalah badan usaha di bidang keuangan yang menarik dan mengeluarkan uang di masyarakat, terutama memberikan kredit dan jasa di lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.¹²

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa lembaga perbankan adalah lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro dan deposito dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan kepada nasabah untuk kesejahteraan masyarakat.

2.2.2 Teori Karyawan

Karyawan atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah; (1) penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran; (2) pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.¹³

Menurut Hasibuan (2003:10), karyawan adalah orang penjual (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.¹⁴

Karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama suatu Bank karena tanpa karyawan tidak akan diwujudkan tujuan bank itu, meskipun Bank itu menggunakan peralatan canggih yang paling mutakhir. Tenaga kerja ini berperang aktif dan tidak dapat

¹²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* Edisi Ke-IV, (Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 135.

¹³KBBI, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*.” Diakses <https://kbbi.web.id/manajemen> (02 Februari 2018).

¹⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, h. 10.

dikuasai sepenuhnya, sebab menguasai manusia tidak sama dengan menguasai alat-alat kantor Bank itu.¹⁵

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu Instansi, dibawah perintah orang lain baik dalam Instansi Pemerintah maupun Swasta.

2.2.2.1 Tujuan karyawan

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayannya. Termasuk Sumber Daya Manusia yang diinginkan perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya agar setiap saat “memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di dayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuannya”, Sumber Daya Manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- 2.2.2.1.1 Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggung jawab dan wewenangnya.
- 2.2.2.1.2 Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 2.2.2.1.3 Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlakukan.
- 2.2.2.1.4 Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dan dapat dipercayai dan loyal.¹⁶

¹⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Perbankan Dasar dan Kunci Keberhasilan Perekonomian* (Cet. IV; Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1997), h.52.

¹⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 28.

2.2.3 Teori Sistem

2.2.3.1 Sistem

Sistem merupakan kumpulan dari bagian atau komponen baik fisik maupun nonfisik, yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan.¹⁷ Menurut Inu Kencana (dalam buku Jailani, Pengantar Manajemen Publik 2011:7). Sistem adalah suatu kebulatan atau perpaduan hal-hal atau bagian-bagian yang membentuk suatu kebulatan atau keseluruhan yang utuh.¹⁸

Menurut Onong Uchyana Efendi (1993:2), sistem adalah suatu kebulatan dari sejumlah unsur yang memiliki struktur dimana antara unsur satu dengan unsur yang lain yang saling berhubungan, berinteraksi, dan bergantung yang memiliki tujuan tertentu.¹⁹

Menurut Gordon B.Davis organisasi (dalam skripsi Junaeda 2017:12), mengatakan bahwa sistem adalah sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Dalam hal ini manajer diajak untuk memandang organisasi sebagai suatu kesatuan, yang merupakan bagian dari lingkungan eksternal yang lebih luas, dengan demikian teori sistem ini dijelaskan bahwa kegiatan setiap bagian dalam organisasi akan mempengaruhi kegiatan bagian lain.²⁰

¹⁷Fakhruddin, *Fiqh dan Manajemen Zakat di Indonesia* (Malang: Malang Press, 2008), h. 169.

¹⁸Jailani, *Pengantar Manajemen Publik* (Jakarta: CV. Citra Kreasi Utama, 2011), h. 7.

¹⁹Onong Uchyana Effendi, *Human Relation dan Public Relation* (Bandung: PT. Mandar Maju, 1993), h. 2.

²⁰Junaeda, "Sistem Pengelolaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan mandiri Di Kota ParePare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)" (Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam STAIN: Parepare, 2017), h. 12-13.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, Sistem merupakan sekelompok bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan sesuatu mengikut strategi dan perencanaan yang telah ditetapkan bagi mencapai tujuan. Selain itu, makna sistem juga adalah metode yang disusun dengan teratur (yang bisa saja berupa suatu masyarakat, serikat buruh, organisasi Pemerintah).

2.2.4 Teori Strategi

Strategi adalah proses penentuan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.²¹

Menurut AM. Sardiman (2000:58) mengatakan bahwa strategi adalah proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilihan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.²²

2.2.4.1 Langkah-Langkah Proses Strategi

Adapun langkah-langkah proses strategi meliputi:

2.2.4.1.1 Perumusan strategi (*strategy formulation*)

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan, kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektivitas, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.²³ Dalam definisi ini setiap organisasi mempunyai

²¹George Steiner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, Terj. Agus Dharman (PT. Glora Aksara Pratama, 1997), h. 41.

²²Sardiman, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: Pronhalindo, 2000), h. 58.

²³Fred David, *Manajemen Strategi Konsep* (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), h. 15.

strategi meskipun tidak harus efektif sekalipun strategi itu tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Artinya, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya yang dapat diamati dan dijelaskan. Pandangan seperti ini mencakup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan jika ada kebutuhan itu. perumusan sebuah strategi yang dilakukan secara aktif dikenal sebagai perencanaan strategik atau lebih mutakhir, manajemen strategik.²⁴

2.2.4.1.2 Implementasi strategi (*strategy implementaion*)

Implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian sumber daya manusia yang ditampakkan melalui penetapan sturktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan dan organisasi.²⁵

2.2.4.1.3 Evaluasi strategi (*strategy control*), Tahapan terakhir dalam sebuah strategi adalah evaluasi strategi.²⁶

2.2.5 Teori Manajemen

Istilah manajemen sering dan mudah terungkap dalam banyak pembicaraan, baik menyangkut pembicaraan bisnis, pendidikan, politik, berokrasi, organisasi bahkan dalam kehidupan rumah tangga. Karena hampir semua kegiatan umat manusia pada hakikatnya tidak terlepas dari penerapan manajemen.²⁷ Menurut para ahli pakar mendefinisikan manejememen sebagai berikut:

²⁴Stoner, Freeman, *Manajemen*, jilid 1(Jakarta: Intermedia 1994), h. 304.

²⁵Muhammad Ismail Yusanto dan Krebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah* (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), h. 9.

²⁶Muhammad Ismail Yusanto dan Krebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah*, h. 10.

²⁷Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*(Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 27.

George Tery (2005:1), manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.²⁸

Sedangkan menurut James. A.F Stoner and E. Edward. Freeman, (dalam buku Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, 1993:31) bahwa manajemen suatu poses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mngendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.²⁹

2.2.5.1 Fungsi Manajemen

Banyak perbedaan menurut para ahli dalam menentukan fungsi-fungsi manajemen diantaranya:

George Tery (dalam buku Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* 2014:36) mengemukakan bahwa manajemen mempunyai lima fungsi pokok, yaitu; *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (penataan), *motivating* (pemotivasian), dan *Controlling* (pegawasan).³⁰

Sedangkan menurut Henry Fayol (dalam buku Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, 2005:41) mengemukakan adanya lima fungsi manajemen, yaitu; *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Command* (memimpin), *Coordination* (pengkoordinasian), *Control* (pengawasan).³¹

²⁸Tery, George R dan Rue, Leslie W, *Principles Of Management Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 1.

²⁹Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), h. 31.

³⁰Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, h. 36.

³¹Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 41.

Meskipun para ahli berbeda dalam menentukan fungsi-fungsi manajemen, tetapi bila disimpulkan fungsi-fungsi manajemen itu intinya terdiri dari empat fungsi pokok, yaitu; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, atau disingkat (P4 atau POAC).³² Yang diantaranya sebagai berikut:

2.2.5.1.1 Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi; pemahaman tujuan dan sasaran organisasi; analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhan serta pengendaliannya.³³

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan yang vital terhadap strategi perusahaan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan tenaga kerja merupakan fungsi yang terpenting dalam pengadaan rekrutmen. Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar kontrol, tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat diketahui.³⁴

2.2.5.1.2 Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisaian merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas,

³²Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, h. 36.

³³Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 7.

³⁴Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 83.

wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya mencakup; rekrutmen (pengadaan), penyeleksian, dan orientasi (pengenalan) organisasi.³⁵

2.2.5.1.3 Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan sumber daya manusia kegiatannya mencakup; pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier.³⁶

2.2.5.1.4 Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang ditetapkan, khususnya bidang tenaga kerja yang telah dicapai. Pemeliharaan sumber daya manusia, kegiatannya mencakup; pengaturan kompensasi pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi; pembinaan kesehatan dan keselamatan, serta hubungan perburuhan, dan pemberhentian.³⁷

2.2.6 Teori Rekrutmen

Rekrutmendapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar), pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.³⁸

³⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 7.

³⁶Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 7.

³⁷Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 8.

³⁸Achmad Ruky H, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Mikro Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualias dalam Organisasi* (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 144.

Siagian (2005:102) menjelaskan lebih lanjut, jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sekelompok orang yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan dalam organisasi yang memerlukan.³⁹

2.2.6.1 Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

- 2.2.6.1.1 Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 2.2.6.1.2 Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
- 2.2.6.1.3 Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- 2.2.6.1.4 Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- 2.2.6.1.5 Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- 2.2.6.1.6 Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- 2.2.6.1.7 Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.

³⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 102.

2.2.6.1.8 Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.⁴⁰

2.2.6.2 Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Menurut Veitzhal Rivai (dalam buku Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, 2009:134) agar rekrutmen dapat terselenggarakan dengan efektif, maka perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

2.2.6.2.1 Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga sebelumnya perlu dilakukan:

2.2.6.2.1.1 Analisis pekerjaan, yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standart*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

2.2.6.2.1.2 Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasi secara tertulis.

2.2.6.2.1.3 Spesifikasi pekerjaan yaitu, penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.

⁴⁰Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 133.

- 2.2.6.2.1.4 Jumlah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia, maka perlu dilakukan: (1) Peramalan kebutuhan karyawan, dan (2) Analisis terhadap kebutuhan karyawan (*work force analyziz*).
- 2.2.6.2.1.5 Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 2.2.6.2.1.6 Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 2.2.6.2.1.7 Fleksibilitas.
- 2.2.6.2.1.8 Pertimbangan-pertimbangan hukum.⁴¹

2.2.6.3 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Hal ini karena kualitas karyawan yang akan digunakan oleh perusahaan sangat bergantung pada proses yang dilaksanakan, diantaranya:

2.2.6.3.1 Penyusunan Strategi untuk Merekrut

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai akhir menghasilkan kumpulan pelamar, rekrutmen yang akan dilakukan diselaraskan dengan strategi perusahaan, serta rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh perusahaan.

Rekrutmen merupakan aktivitas Sumber Daya Manusia, manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan umum perekrutan seperti penentuan di mana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas

⁴¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 134.

bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses rekrutmen; Departemen ini merekomendasikan kebijakan kepada manajemen puncak; menyusun strategi-strategi dan prosedur-prosedur pengiklanan lowongan-lowongan pekerjaan, mengumpulkan informasi dari calon pelamar, dan menyaring informasi ini untuk membentuk sekumpulan pelamar. Departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam mengevaluasi proses rekrutmen guna menentukan prosedur-prosedur perekrutan yang paling efektif.⁴²

2.2.6.3.1.1 Surat Permintaan Karyawan Baru

Otorisasi rekrutmen karyawan dimulai dengan adanya surat permintaan pegawai (*employee requisition*). Surat permintaan pegawai adalah formulir yang dikeluarkan untuk memulai proses rekrutmen, biasanya formulir ini berisi informasi nama pekerjaan, tanggal mulai bekerja, jumlah gaji, dan ringkasan mengenai tugas pokok. Surat permintaan pegawai menjadi otorisasi formal untuk mengisi posisi-posisi, surat permintaan pegawai haruslah menentukan tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan baru (deskripsi pekerjaan) dan kualifikasi-kualifikasi yang diperlukan agar melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sukses (spesifikasi pekerjaan).⁴³

2.2.6.3.1.2 Rasio Hasil

Rasio hasil (*yield ratio*) adalah rasio petunjuk-petunjuk untuk undangan, undangan ke wawancara, wawancara (dan instrumen seleksi lainnya) ke tawaran, dan dari tawaran ke pengangkatan yang diperoleh dalam beberapa periode waktu tertentu (contohnya, 6 bulan atau 1 tahun). Data selang waktu (*time lapse*) memberikan

⁴²Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN Maliki Press, 2012), h. 114.

⁴³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 135.

interval waktu rata-rata di antara kejadian-kejadian, seperti antara perpanjangan waktu dari sebuah penawaran kepada si calon, penerimaan, dan pencantuman ke dalam daftar gaji.⁴⁴

2.2.6.3.1.3 Analisa Pekerjaan

Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan dan surat permintaan pada setiap posisi jabatan yang kosong pada perusahaan. Sehingga sebelumnya perlu dilakukan:⁴⁵

Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.⁴⁶

Sebelum mempertimbangkan teknik dan proses yang melibatkan analisis pekerjaan, perlu dipahami makna analisis pekerjaan. Beberapa terminologi tentang analisis pekerjaan, yaitu; (1) Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan, (2) Analisis pekerjaan adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi atas aspek penting yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Menurut M.T.E Hariandja (dalam buku Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia, 2015:15) analisis pekerjaan adalah pengumpulan, penilaian, dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai

⁴⁴Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

⁴⁵Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 134.

⁴⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 35.

tugas-tugas dalam organisasi, yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli yang disebut *job analyst* yang mengumpulkan data mengenai pekerjaan.⁴⁷

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, analisis pekerjaan merupakan kumpulan berbagai informasi desain pekerjaan yang dapat di analisis dan dievaluasi sesuai dengan persyaratan SDM yang dibutuhkan di perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2004:50) menjabarkan beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam analisis pekerjaan meliputi:

2.2.6.3.1.3.1 Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengamati perilaku karyawan dan pekerjaan yang dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung ke khayalak atau individu bersangkutan. Secara langsung para pengamat melihat pemegang pekerjaan dengan cermat apakah yang dikerjakannya sudah sesuai dengan tugas atau uraian pekerjaannya, sedangkan secara tidak langsung pengamat mempelajari *track record* pemegang pekerjaan sebagai upaya cek silang. Selain itu, observasi dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Secara terstruktur para pengamat mendasarkan pengamatannya pada ketentuan-ketentuan yang sudah standar dan pola tertentu, sementara yang tidak terstruktur, para pengamat dapat berinisiatif untuk mengembangkan unsur-unsur pengamatan yang sudah standar untuk menggali informasi yang lebih dalam lagi.

Sekurang-kurangnya ada tiga hal yang harus di perhatikan agar hasil observasinya akurat dan valid diantaranya; (1) Diperlukan adalah metode yang sedemikian rupa agar hasilnya tidak bias dan tidak subyektif. Oleh karena itu, diperlukan semacam cek silang diantara pengamat, (2) Tidak menilai pemegang

⁴⁷Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 15.

pekerjaan, tetapi seharusnya lebih memfokuskan pada penilaian perilaku persyaratan pekerjaan yang sudah diterapkan. (3) Hasil observasi akan relatif lebih cermat dan obyektif manakala obyek hanya pada jenis pekerjaan yang *tangible* daripada yang *intangible*. Oleh karena itu, para pengamat memerlukan keterampilan dan pengalaman khusus untuk mengklasifikasi obyek yang mudah terukur dan yang sukar terukur.⁴⁸

2.2.6.3.1.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi antara dua atau lebih orang dalam sebuah proses komunikasi, melalui wawancara dengan pemegang pekerjaan atau jabatan, baik secara individual maupun kelompok, akan diperoleh data dan informasi tentang hubungan antara persyaratan kerja dan kinerja atau perilaku yang bersangkutan. Walaupun banyak memerlukan waktu sekaligus biaya yang relatif mahal hasilnya cukup akurat, pewawancara dapat mengali informasi yang lebih dalam dengan pedoman khusus yang disediakan untuk itu (wawancara terstruktur). Seperti halnya pada observasi, wawancara dapat menambahkan pertanyaan lain (wawancara tidak terstruktur). Untuk mengurangi waktu dan biaya, wawancara dapat dilakukan tidak kesemua populasi, melainkan hanya dengan sejumlah sampel tertentu saja. Hal ini tidak mengurangi kualitas data dan informasi yang dikumpulkan.⁴⁹

2.2.6.3.1.3.3 Penggunaan kuesioner/Catatan karyawan

Kuesioner hanyalah sebagai alat atau pedoman bagi pengamat atau wawancara untuk menggali data dan informasi yang diperlukan dari responden. Teknik penggunaan kuesioner dapat bersifat pasif. Pasif jika kuesioner hanya dikirim

⁴⁸Mangkuprawira, Tb. Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 50.

⁴⁹Mangkuprawira, Tb. Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, h. 50.

kepada responden untuk mengisinya, kemudian dikirim ke komite dan selanjutnya diperiksa perengkapannya dan keabsahannya. Jika masih belum lengkap, kuesioner tersebut dikembalikan lagi ke responden yang bersangkutan. Sementara yang bersifat aktif, kuesioner dibawah langsung oleh pewawancara untuk digunakan dalam wawancara dengan responden. Seperti halnya wawancara, jenis kuesioner pun ada dua, yakni; terstruktur dan yang tidak dalam kuesioner terstruktur, wawancara tidak dipergunakan untuk mewawancarai responden diluar pedoman.

Sebaliknya, yang tidak terstruktur wawancara mengembangkan pertanyaan diluar pedoman untuk memperoleh klarifikasi informasi yang lebih mendalam. Untuk melengkapi hasil observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner, dapat ditambahkan pula sejumlah catatan harian. Isi catatan harian biasanya meliputi rencana kegiatan, pelaksanaan, dan hasil permasalahan yang dihadapi dari catatan yang lebih lengkap biasanya juga disertai apa dan bagaimana upaya penyelesaian masalah yang dilakukan responden.⁵⁰

2.2.6.3.1.4 Deskripsi Pekerjaan

Analisis pekerjaan memberikan deskripsi atau gambaran tentang suatu pekerjaan atau langsung pada penilaian terhadap sistem yang ada. Sehingga dapat mengetahui bagaimana kekuatan dan kelemahan dari suatu organisasi.⁵¹ Deskripsi pekerjaan merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan yang berkenaan dengan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab suatu jabatan.

⁵⁰Mangkuprawira, Tb. Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, h. 50.

⁵¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 18.

Menurut Robert L. Mathis Jhon H. Jackson (2001:242) bahwa deskripsi pekerjaan adalah uraian pekerjaan suatu uraian pekerjaan menyebut tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.⁵²

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, deskripsi pekerjaan adalah identifikasi secara tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan bagaimana melakukannya, atau bagaimana tanggung jawab suatu pekerjaan.

2.2.6.3.1.5 Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan yaitu kualifikasi karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan.⁵³ Isi dari spesifikasi pekerjaan antara lain; Persyaratan pendidikan, dan pelatihan, pengalaman, kemampuan, pengambilan keputusan, inisiatif, kemampuan fisik, psikologi, kemampuan.⁵⁴

Menurut Flippo (dalam buku Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia, 2015:77) spesifikasi pekerjaan adalah suatu keterangan tentang kecakapan-kecakapan manusia minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik.⁵⁵

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, spesifikasi pekerjaan adalah kualifikasi karakteristik atau syarat-syarat minimum yang harus dipenuhi seseorang agar dapat menjalankan suatu jabatan tertentu.

⁵²Robert L. Mathis Jhon H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi Ke-X, Terj. Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 242.

⁵³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 53.

⁵⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 19.

⁵⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 77.

Informasi menyangkut kualifikasi atau persyaratan khusus yang diperlukan dari orang-orang yang bakal direkrut diperoleh dari informasi analisis pekerjaan, termasuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan yang akurat, mutakhir dan lengkap adalah perlu untuk merekrut, informasi deskripsi pekerjaan berguna sebagai fungsi yang sangat mendasar dalam merekrut dengan menentukan tugas, tanggung jawab, dan aktivitas pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pelamar pada saat dia diangkat kelak jadi pegawai. Spesifikasi pekerjaan yang efektif diperiksa secara seksama dalam rangka memastikan bahwa semua spesifikasi adalah langsung diperlukan untuk pelaksanaan. Sebagai contoh, jika spesifikasi pekerjaan bagi seorang resepsionis kantor memerlukan ijazah akademi (D3), maka harus ditunjukkan bahwa pendidikan akademi berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Penyampaian spesifikasi pekerjaan secara akurat kepada para pelamar membantu proses seleksi diri (*self selection*).⁵⁶

2.2.6.3.2 Perencanaan Perekrutan

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan yang vital terhadap strategi perusahaan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan tenaga kerja merupakan fungsi yang terpenting dalam pengadaan rekrutmen. dalam rencana ditempatkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar kontrol, tnpa rencana, kontrol tidak dapat dilakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat diketahui.⁵⁷

Menurut Adrew Sikula (dalam buku Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Perusahaan, 2003:5), perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi

⁵⁶Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

⁵⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 83.

kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang disusun oleh suatu organisasi.⁵⁸

Berdasarkan pengertian perencanaan tenaga kerja diatas dapat disimpulkan, suatu proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana organisasi yang terintegrasi, dengan arus gerakan tenaga kerja didalam dan diluar organisasi, yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, diletakkan ditempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan.⁵⁹

2.2.6.3.2.1 Jumlah Kebutuhan

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria keahlian, dan tingkat) dalam batasan waktu yang ditentukan. Tersedianya ramalan permintaan SDM yang telah dilakukan (analisis Markov atau teknik Delphi, serta teknik peramalan lainnya) dapat memberikan prediksi jumlah dan alternatif solusi permasalahan yang ada.⁶⁰ Prosedur dasarnya adalah bahwa umumnya perusahaan dapat melihat apa yang telah terjadi dalam kelompok pekerjaan selama beberapa tahun silam yang berhubungan dengan pengangkatan baru, promosi, dan transfer. Hal tersebut dapat memberikan indeks tentang apa yang diharapkan untuk terjadi pada tahun berikutnya, perusahaan juga dapat memeriksa ketersediaan internal untuk menentukan jumlah posisi kosong yang diprediksi.

Metode-metode peramalan *forecasting* Sumber Daya Manusia peramalan tenaga kerja berfungsi untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja beberapa tahun ke

⁵⁸Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Perkembangan Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Jakarta: Refika Aditama, 2003), h. 5.

⁵⁹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 85.

⁶⁰Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 137.

depan sesuai dengan rencana bisnis dan rencana strategis perusahaan, dan memberikan dasar bagi pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir serta PHK, yang dengannya perusahaan dapat memantau dengan baik proses internal mobile dan external mobile dari semua karyawannya agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.⁶¹ Metode peramalan terdiri atas:

2.2.6.3.2.1.1 Analisa Markov

Menurut Alwi, Analisa markov adalah teknik matematis yang menggunakan matrik yang dapat menunjukkan kemungkinan-kemungkinan terjadinya transisi karyawan (*transision probabilities*) dari satu jabatan ke jabatan lain dalam suatu organisasi.⁶²

Analisis ini menggunakan data historis yang menunjukkan berapa jumlah karyawan yang tetap dalam jabatan, jumlah yang keluar dalam periode tertentu. Dengan menggunakan analisa markov maka kebutuhan rekrutmen dan pengembangan serta penyediaan dasar untuk perencanaan karir akan terlihat lebih obyektif, analisis markov memakai tiga jenis data yaitu; (1) Jumlah karyawan di setiap posisi di awal periode, (2) Matrik propabilitas transisional yang mencerminkan perpindahan karyawan yang diharapkan akan terjadi atau yang akan dianalisis. Matriks ini didasarkan atas pengalaman masa lalu, dan diharapkan dapat menggambarkan tingkat penyusunan staf masa mendatang, (3) Jumlah periode ke depan yang ingin diproyeksikan berdasarkan ketersediaan karyawan yang ada pada saat tertentu.⁶³

⁶¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 108.

⁶²Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), h. 172.

⁶³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 109.

2.2.6.3.2.1.2 Perencanaan Suksesi

Informasi dalam inventori Sumber Daya Manusia (*human resource inventory*) dapat digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian tentang kemungkinan promosi dan rotasi karyawan.⁶⁴ Proses yang dilakukan dalam manajemen perencanaan suksesi dijelaskan oleh Mangkunegara (2003:22) di antara lain; (1) Menetapkan jangka waktu perencanaan, (2) Mengidentifikasi jabatan yang diprediksi akan kosong, (3) Mengidentifikasi kandidat potensial untuk posisi strategis dan kebutuhan pengembangan karir.⁶⁵

2.2.6.3.2.1.3 Replacement Chart

Menurut Alwi (2001:172), *replacement chart* merupakan bagan yang menunjukkan tenaga-tenaga potensial dengan kualifikasi kemampuan tertentu yang siap menggantikan kedudukan manajer tingkat di atasnya jika terbuka peluang penggantian jabatan.⁶⁶

2.2.6.3.2.1.4 Skill dan Management Inventory

Skill inventory dibedakan dengan *management inventory*, *skill inventory* merupakan daftar yang memuat personal data dari karyawan nonmanajerial yang berisis tentang: nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman kerja yang lalu, pelatihan yang pernah diikuti, dan prestasi kerja yang pernah diraih. Sedangkan *management inventory* terkait dengan personal data karyawan pada level manajerial, yaitu lebih ditekankan pada aspek keahlian,

⁶⁴Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 111.

⁶⁵Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 22.

⁶⁶Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, h. 172.

pengalaman kepemimpinan. Pendidikan yang diikuti dan prestasi serta penyelesaian kasus manajerial yang pernah diraih.⁶⁷

2.2.6.3.2.1.5 Teknik Delphi

Menurut Simamora (1997:182), Teknik delphi merupakan teknik *survey* yang dilakukan oleh sekelompok ahli (biasanya para manajer departemen) yang melakukan serangkaian wawancara atau kuesioner guna memberikan etimasi mereka yang terbaik menyangkut situasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.⁶⁸ Dalam teknik ini diskusi langsung di antara ahli dihindari karena perbedaan status pekerjaan di antara anggota-anggota kelompok dapat menyebabkan beberapa orang mengelak untuk mengkritik ahli yang lainnya dan enggan untuk mengompromikan ide-ide mereka.

2.2.6.3.2.1.6 Analisa Trend

Menurut Simamora (1997:184), analisis trend merupakan metode yang menggunakan teknik statistika atau matematika untuk melakukan prediksi permintaan tenaga kerja dengan melihat hubungan antara kebutuhan pekerjaan dan jumlah karyawan dengan variabel-variabel tingkat penjualan, keluaran produksi atau pendapatan, berdasarkan data/pengalaman masa lalu.⁶⁹

Menurut Alwi (2001:168-169), menjelaskan lebih lanjut bahwa yang menjadi langkah kritis dalam melakukan proyeksi-proyeksi trend tersebut adalah tahap identifikasi faktor paling akurat yang berkaitan dengan pekerjaan banyak perusahaan manufaktur, faktor paling akurat digunakan sebagai dasar prediksi jumlah tenaga

⁶⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 113.

⁶⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h. 182.

⁶⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 184.

kerja dan tingkat pekerjaan adalah tingkat penjualan (termasuk juga jumlah yang dihasilkan). Terdapat beberapa jenis teknik yang termasuk dalam analisis trend ini, sebagai berikut:

2.2.6.3.2.1.6.1 Ekstrapolasi

Teknik Ekstrapolasi adalah teknik yang sederhana dan menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek. Jika diketahui berdasarkan data yang ada, bahwa pertumbuhan rata-rata di bagian pemasaran setiap bulan merekrut 10 karyawan dalam dua tahun terakhir, maka dengan ekstrapolasi menunjukkan hasil bahwa kebutuhan tenaga kerja satu tahun mendatang adalah 120 orang,⁷⁰

2.2.6.3.2.1.6.2 Indeksasi

Menurut Simamora (1997:185), indeksasi adalah metode memprediksi kebutuhan karyawan di masa mendatang dengan menggunakan angka indeks, yaitu menghubungkan antara kenaikan sejumlah variabel dengan kenaikan variabel lainnya.⁷¹

2.2.6.3.2.1.6.3 Analisis Regresi

Menurut Simamora (1997:185), analisis regresi adalah prosedur matematis yang memperidiksi variabel terikat/dependen berdasarkan atas perubahan variabel bebas/independen. Jika hanya satu variabel dependen dan satu variabel independen yang dikaji, proses ini disebut regresi linear sederhana, jika terdapat lebih dari satu variabel independen yang digunakan disebut regresi berganda. Model regresi dapat memberi hasil yang relatif lebih akurat, di mana jumlah tenaga kerja yang

⁷⁰Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, h. 168-169.

⁷¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 185.

dibutuhkan dapat diperidiksiden dengan melihat tingkat sensitifitas pengaruhnya dari kumlah produksi, penjualan dan biaya per unit.⁷²

Proses penentuan jumlah kebutuhan SDM banyak melibatkan pendekatan atau metode kuantitatif seperti statistik, matematik, dan model-model kuantitatif lainnya. Pada organisasi besar kegiatan perencanaan penentuan jumlah kebutuhan SDM sangat diperlukan, bagi organisasi kecil kegiatan penentuan jumlah kebutuhan SDM belum tentu mendesak dan kalaupun diperlukan dengan cara yang lebih sederhana.⁷³

Merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi perlu mengetahui berapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan, maka organisasi haruslah merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkannya untuk diangkat.

2.2.6.3.2.2 Bagaimana dan Kapan Rekrutmen Dilakukan

Setelah organisasi mengidentifikasi berapa banyak orang perlu direkrut, strategi khusus perlu disusun guna mengidentifikasi bagaimana karyawan-karyawan akan direkrut, dari mana mereka berasal, dan kapan mereka harus direkrut. Tersedia beraneka cara untuk membantu departemen sumber daya manusia menentukan bagaimana departemen ini memutuskan untuk mencari pelamar-pelamar pekerjaan. Agen penempatan tenaga kerja swasta dan iklan surat kabar adalah beberapa cara yang paling populer untuk menarik orang-orang yang bakal direkrut.⁷⁴

⁷²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 185.

⁷³Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h.32.

⁷⁴Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

Umumnya banyaknya perusahaan yang menyusun perencanaan setahun sekali, namun modifikasi-modifikasi dapat dilakukan atas masuknya informasi baru sepanjang tahun. Misalnya, merosotnya kinerja bisnis yang tidak teramalkan sebelumnya akan mengindikasikan adanya kebutuhan rencana-rencana rekrutmen dalam waktu dekat. Munculnya permasalahan-permasalahan isu baru dalam penyusunan staf dapat pula menimbulkan kebutuhan perencanaan lebih lanjut, bagi perusahaan besar yang aktivitasnya cukup fluktuatif dan dinamis biasanya melakukan perencanaan tenaga kerja pada awal atau akhir tahun dan melakukan *review* terhadapnya setiap empat bulan atau enam bulan sekali, apalagi bila memiliki sistem jenjang karir yang cukup tinggi.

Menurut Hasibuan (2005:254), menjelaskan bahwa kategori jangka waktu rencana sebagai berikut: (1) Rencana jangka panjang, waktunya lebih dari lima tahun, misalnya untuk perencanaan strategis, rencana pensiun, (2) Rencana jangka menengah, waktunya antara tiga sampai lima tahun, misalnya untuk rencana promosi, demosi, dan penempatan, (3) Rencana jangka pendek, waktunya antara satu sampai dua tahun, misalnya untuk rencana seleksi dan rekrutmen.⁷⁵

Organisasi perlu merekrut di dalam wilayah-wilayah di mana mereka akan mempunyai kemungkinan terbesar untuk berhasil. Meskipun pasar tenaga kerja lokal adalah tempat terbaik untuk memulai upaya-upaya perekrutan, perekrutan regional atau nasional mungkin diperlukan bagi posisi-posisi tertentu. Pasar tenaga kerja yang relevan untuk tenaga kerja rendah dan karyawan klerikal adalah pasar tenaga kerja lokal. Pasar tenaga kerja untuk karyawan teknis adalah pasar tenaga kerja regional,

⁷⁵MelayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bumi Aksara, 2005), h. 254.

dan untuk karyawan manajerial dan professional adalah pasar tenaga kerja regional atau nasional.⁷⁶

2.2.6.3.2.3 Posisi *Entry* (penempatan pada saat masuk)

Keputusan perencanaan perekrutan lainnya yang perlu dibuat adalah di mana posisi-posisi masuk pertama kali (*entry level*) yang seharusnya di dalam hierarki organisasional. Sebagian besar organisasi biasanya mempunyai dua posisi permulaan. Posisi *entry level* yang pertama adalah pada lapisan bawah sekaligus organisasi, seperti misalnya posisi produksi atau operasi. Posisi *entry level* yang kedua pada arus manajemen yang lebih rendah, seperti posisi penyelia tingkat satu atau dua.⁷⁷

Penempatan karyawan adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Kegiatan penempatan personel harus didukung oleh kegiatan seleksi yang baik. Data mengenai spesifikasi pekerjaan, dan mengenai profil kemampuan dan keahlian dari masing-masing personel beserta CV-nya adalah sangat diperlukan karena dalam upaya mencocokkan antara jabatan yang tepat dengan cara yang tepat kunci dasarnya adalah pertimbangan terhadap kedua data tersebut.⁷⁸

2.2.6.3.2.4 Penyaringan

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima, lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Bagaimanapun juga, perhatian besar harus

⁷⁶Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

⁷⁷Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

⁷⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 110.

diberikan dalam rangka membendung individu-individu didiskualifikasi karena alasan-alasan yang tidak tepat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah merupakan kualifikasi-kualifikasi bonafid yang berhubungan dengan jabatan. Contoh alasan kuat mendiskualifikasi pelamar antara lain karena tingkat pendidikan yang tidak memadai, banyak waktu dan upaya dapat dihabiskan dalam memproses lamaran individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Individu-individu lebih baik mengetahui segera bahwa mereka tidak memenuhi syarat sehingga mereka dapat mengejar pilihan-pilihan pekerjaan lainnya. Lamaran-lamaran yang masuk kemudian disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat.⁷⁹

2.2.6.3.2.5 Kumpulan Pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan memungkinkan merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, organisasi harus memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Jika keputusan seleksi segera diantisipasi, organisasi haruslah menginformasikan pelamar menyangkut status lamaran mereka. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat deng Akhirnya tersediahlah beberapa calon karyawan baru yang siap untuk di ajukan dalam proses seleksi.⁸⁰

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah-langkah atau tahap-tahapan. Berikut ini adalah langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam proses atau pelaksanaan rekrutmen. Menurut Henry Simamora (dalam buku

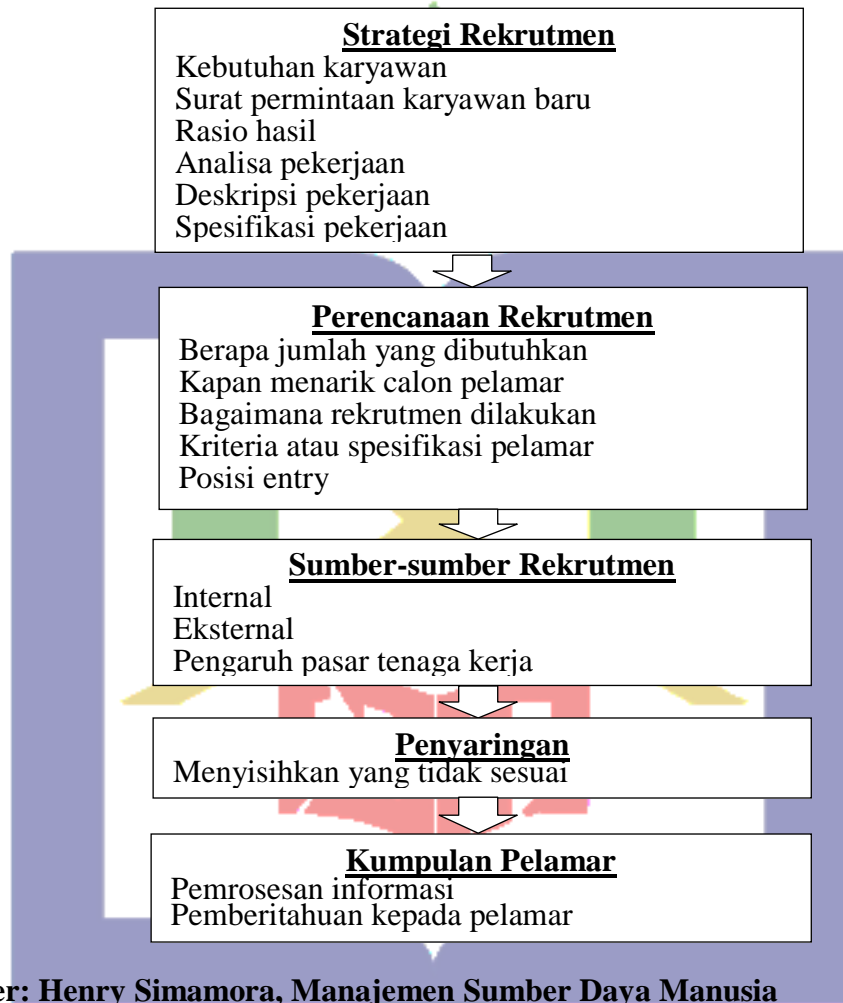
⁷⁹Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

⁸⁰Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, 2009:136) lebih jelasnya terlihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1

Bagan Proses Perekrutan⁸¹



Sumber: Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.6.3.3 Sumber dan Metode Rekrutmen Karyawan

Memutuskan dimana akan merekrut, dua pertimbangan adalah penting, yaitu; (1) Organisasi haruslah mengidentifikasi pasar tenaga kerja utama tempat di

⁸¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 136.

mana calon potensial dapat diperoleh. Sebagai contoh, organisasi besar kemungkinan menemukan tenaga berkeahlian tinggi di dalam wilayah dengan tingkat pengangguran tinggi, (2) Organisasi haruslah menganalisis tenaga kerjanya sendiri dan mengidentifikasi sumber-sumber karyawan terbaiknya. Organisasi mungkin menemukan bahwa sebagian besar karyawannya yang menonjol cenderung berasal dari sumber tertentu, seperti program universitas tertentu, sekolah kejuruan, atau agen penempatan tenaga kerja swasta.⁸²

2.2.6.3.3.1 Sumber Rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen karyawan yang dapat digunakan yaitu:

2.2.6.3.3.1.1 Sumber Internal

Sumber internal adalah rekrutmen karyawan dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan yang kosong. Sumber internal dipengaruhi oleh tiga unsur yaitu; (1) Tergantung pada ketentuan formal dan informal organisasi dalam menjabarkan tugas-tugas setiap pekerjaan/jabatan. Penjabaran tersebut berpengaruh langsung pada jumlah (kuantitas) dan kemampuan (kualitas) secara efektif dan efisien, (2) Dipengaruhi oleh metode yang dipergunakan dalam memilih para calon pekerja, (3) Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dalam mencari dan membina calon yang potensial dan dapat dipertanggung jawabkan dalam usaha mengisi kekosongan suatu pekerjaan.⁸³

2.2.6.3.3.1.2 Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber- sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain:

⁸²Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h.115.

⁸³Elia Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: 2009), h. 152.

- 2.2.6.3.3.2.1 Walk-in *Applicant*, sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja.
- 2.2.6.3.3.2.2 Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio)
- 2.2.6.3.3.2.3 Agen penempatan tenaga kerja yaitu, sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)
- 2.2.6.3.3.2.4 Lembaga pendidikan dan pelatihan, yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan siap kerja.⁸⁴

2.2.6.3.3.1.3 Pengaruh Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono (dalam buku Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 2009:103) pasar tenaga kerja (*labor market*) adalah seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya adalah untuk mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja.⁸⁵ Pelaku-pelaku tersebut terdiri dari; pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, pencari kerja dan prantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (fungsi perantara ini dapat dilakukan oleh Instansi pemerintah atau pihak Depnaker serta konsultan).⁸⁶

2.2.6.3.3.2 Metode Rekrutmen

Ada dua metode rekrutmen yang biasa dilakukan pada perusahaan atau lembaga keuangan lainnya (Bank) sebagai berikut:

⁸⁴Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 141-148.

⁸⁵Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.103.

⁸⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.104.

2.2.6.3.3.2.1 Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan baik sulit.

2.2.6.3.3.2.2 Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.⁸⁷

2.2.6.4 Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Islam

Islam mendorong kita untuk memperlakukan muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi, atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.⁸⁸ Rekrutmen secara Islam adalah memilih sesuai kualitas dan kuantitas orang yang melamar. Seperti dijelaskan Q.S Al-Qashas/26:28 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٨﴾

Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁸⁹

⁸⁷MalayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 44.

⁸⁸Meldona, *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 152.

⁸⁹Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Tajwid Warna Transliterasi Per Kata Terjemah Perkata* (Bekasi: Cipta Bagus Segera, 2014), h. 388.

Ayat ini menjelaskan yang dimaksud dengan kuat disini dapat dianalogikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan yang bersangkutan serta kemampuan, menaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat.⁹⁰ Dalam Islam prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'ah Islam.⁹¹

Satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam rekrutmen adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya insani secara Islam. Adil dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung pada kebutuhan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia. Keekerabatan dan pertemanan tentunya tidak terpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan. Dalam suatu kesempatan, Nabi pernah memilih tenaga kerja non-muslim, semata-mata karna kualifikasi yang dibutuhkan. Jadi semua dilakukan secara adil, transparan, dan objektif maka masalah kedekatan, perkawanan, dan keekerabatan tidak ada lagi artinya.⁹²

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika

⁹⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 77.

⁹¹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 78.

⁹²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 84-85.

pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya, maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah dalam sabdanya barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsure nepotisme, padahal disana ada orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.⁹³

2.3 Tinjauan Konseptual (penjelasan tentang judul)

Skripsi ini berjudul “Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare” judul tersebut mengandung unsur-unsur pokok kata yang perlu dibatasi pengertiannya agar pembahasannya dalam skripsi ini lebih fokus dan lebih spesifik.

Tinjauan konseptual memiliki pembatasan makna yang terkait dengan judul tersebut yang akan memudahkan pemahaman terhadap isi pembahasan, serta dapat menghindarkan dari kesalahpahaman. Di bawah ini akan diuraikan tentang pembatasan makna judul tersebut, sebagai berikut:

2.3.1 Bank

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

2.3.2 Karyawan

Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat

⁹³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 153.

untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perijinan.

2.3.4 Sistem

Sistem adalah suatu kebulatan dari sejumlah unsur yang memiliki struktur dimana antara unsur satu dengan unsur yang lain yang saling berhubungan, berinteraksi, dan bergantung untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat berbagai unsur-unsur yang mewakili suatu struktur sistem rekrutmen adalah strategi dan perencanaan rekrutmen karyawan.

2.3.5 Rekrutmen

Rekrutmen atau perekrutan adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar di sebuah perusahaan atau organisasi, biasanya rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi dengan cara memilih beberapa surat lamaran yang datang dari calon-calon pelamar kemudian dilihat dengan cara perlengkapan administrasinya.

Berdasarkan pengertian sistem dan rekrutmen di atas, maka dapat dijabarkan bahwa Sistem adalah suatu kebulatan dari sejumlah unsur yang memiliki struktur dimana antara unsur satu dengan unsur yang lain yang saling berhubungan, berinteraksi, dan bergantung mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka sistem rekrutmen terdiri dari beberapa komponen atau unsur yang saling berkaitan yaitu (Strategi dan perencanaan rekrutmen yang saling satu sama lain tergantung untuk mencapai tujuan tertentu).

2.4 Bagan Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk membahas dan menemukan permasalahan secara sistematis dengan harapan bahwa kajian ini dapat memenuhi syarat sebagai suatu karya ilmiah. Berdasarkan pembahasan di atas penulis dapat merumuskan kerangka pikir sebagai berikut:



Berdasarkan bagan kerangka pikir di atas maka dapat dijelaskan, sistem rekrutmen karyawan adalah struktur atau unsur-unsur yang terdiri dari beberapa bagian atau komponen-komponen yang satu sama lain saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana unsur-unsur tersebut yaitu; Strategi rekrutmen yang memiliki beberapa komponen-komponen yang terbagi atas; (1) Kebutuhan

Karyawan, (2) Surat Permintaan Karyawan Baru,(3) Rasio Hasil, (4) Analisa Pekerjaan, (5) Deskripsi Pekerjaan, (6) Spesifikasi Pekerjaan.Serta Perencanaan rekrutmenyang memiliki beberapa komponen-komponen tebagi atas;(1) Berapa jumlah yang dibutuhkan, (2) Kapan waktu melakukanrekrutmen, (3) Sumber dan metode apa yang digunakan mencari calon karyawan yang akan diseleksi, (4) Bagiamana kriteria yang diinginkan, (5) Bagaimana posisi *entry* (penempatan saat masuk) setelah lolos beberapa tahap seleksi.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode-metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.⁹⁴ Untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka diuraikan sebagai berikut:

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antarvariabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi, dan lain-lain. Jenis penelitian ini digunakan karena dapat menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan.⁹⁵

⁹⁴Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, edisi revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 34.

⁹⁵Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 5

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan Bank terhadap analisis manajemen syariah, maka penulis melakukan Penelitian di lokasi Bank Sinarmas Cabang Parepare Jln.Veteran No. 40 Kota Parepare.

3.2.2 Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis selama ±2 bulan, disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.3 Fokus Penelitian

Agar tidak terlalu luas dalam pembahasannya, maka diperlukan fokus dalam penelitian. Maka dari itu, penelitian ini berfokus pada (sistem rekrutmen karyawan karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare).

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari informan maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.⁹⁶Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diambil dari sumber data yang pertama dilapangan atau sumber di mana sebuah data dihasilkan.⁹⁷ Data primer ini, diperoleh dengan cara mencari jawaban atas pertanyaan yang disajikan melalui wawancara langsung dengan informan, informan yaitu orang-orang yang

⁹⁶Joko Subagyo P, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), h. 87.

⁹⁷Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), h. 12.

memberikan informasi tentang semua yang bersangkutan dengan penelitian, dan informasi yang diperoleh peneliti adalah informasi dari Bank Sinarmas Cabang Parepare, yaitu: (Bapak Riko S.H) selaku pihak supervisor.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain.⁹⁸Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung serta melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari:

3.4.2.1 Kepustakaan (buku-buku, skripsi)

3.4.2.2 Internet (buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis *online*)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau dengan kata lain penelitian lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data yang kongkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

3.5.1 Teknik *Field Research*

Teknik *Field Research* dilakukan dengan cara peneliti terjun kelapangan untuk mengadakan penelitian dan untuk memperoleh data-data kongkret yang berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk

⁹⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 106.

memperoleh data lapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, sebagai berikut:

3.5.1.1 Observasi

Observasi dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam teknik observasi peneliti mendengar dan mencatat perubahan fenomena yang tumbuh dan berkembang, kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut.⁹⁹

3.5.1.2 Wawancara (*Interview*)

Penulis mengadakan wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang pembahasan secara lisan antara narasumber atau responden dengan penulis selaku pewawancara dengan tatap muka (*face to face*). Pada dasarnya Metode pengumpulan data di sini juga diartikan sebagai instrumen atau alat bantu yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data, instrumennya adalah:

3.5.1.2.1 Alat Perekam

Alat perekam ini yang kemudian akan digunakan calon peneliti untuk membantu calon peneliti dalam melakukan wawancara, Alat ini akan merekam apa-apa saja jawaban responden untuk sebuah penelitian tentang sistem rekrutmen karyawan.

3.5.1.2.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.¹⁰⁰ Dalam

⁹⁹Joko Subagyo P, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, h. 63.

¹⁰⁰Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 158.

hal ini, peneliti akan mengumpulkan data yang diperlukan yaitu yang terkait dengan strategi dan perencanaan rekrutmen serta mencantumkan dokumentasi foto, rekaman wawancara dari pihak supervisor pada Bank Sinarmas Cabang Parepare.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencandraan (*description*) dan penyusunan transkrip serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau di dapatkan di lapangan.¹⁰¹ Analisis data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan menggeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan, Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Reduksi data (*data reduction*)

Dalam teknik reduksi data yang pertama kali dilakukan adalah memilih hal-hal pokok dan penting mengenai permasalahan dalam penelitian, kemudian membuang data yang dianggap tidak penting.

3.6.2 Penyajian Data (*data display*)

Data diarahkan agar terorganisasi dan tersusun dalam pola hubungan, uraian naratif, seperti hasil wawancara dan hasil bacaan. Data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan (data sekunder) maupun dari penelitian lapangan (data primer) akan

¹⁰¹Sudarman Damin, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 37.

dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan memaparkan strategi dan perencanaan rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan (*conclusion*) atau verifikasi

Pengumpulan data pada tahap awal (studi pustaka) menghasilkan kesimpulan sementara yang apabila dilakukan verifikasi (penemuan bukti-bukti atau fakta-fakta yang terjadi di lapangan) dapat menguatkan kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan yang baru. Kesimpulan-kesimpulan akan ditangani dengan longgar dan tetap terbuka, tetapi kesimpulan sudah disediakan, yang mulanya belum jelas, meningkat menjadi lebih rinci. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Mendapatkan calon karyawan yang tepat dengan penempatannya yang sesuai dengan harapan Bank merupakan tujuan utama dari diselenggarakannya kegiatan rekrutmen, dalam rekrutmen calon karyawan yang tepat tersebut diperlukan serangkaian tahapan pekerjaan dengan prosedur yang sistematis dan mudah untuk dilaksanakan. Dalam pelaksanaannya rekrutmen selain menetapkan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan, perlu juga diusahakan agar dapat dilaksanakan dengan cara-cara rekrutmen yang terbaik yang secara umum juga dilaksanakan oleh organisasi sejenis lainnya.

Proses selama rekrutmen berlangsung juga harus benar-benar diperhatikan agar calon karyawan yang akan diterima nanti dapat ditempatkan pada posisi pekerjaan atau jabatan yang tepat, sedangkan untuk Bank sendiri dengan proses yang mudah serta sistematis diharapkan tujuan maupun sasaran Bank dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang baik dapat dilihat dari strategi dan perencanaan rekrutmen yang dilakukannya.

Sejalan dengan permasalahan yang dikaji yaitu tentang “Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare. Maka untuk memberikan gambaran mengenai data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut, dapat dilihat strategi dan perencanaan rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.

4.1.1 Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare

Sebuah perusahaan maupun lembaga keuangan (Bank) apapun pasti tidak akan terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia. Untuk merekrut atau mencari calon tenaga kerja (karyawan) yang berpotensi dan sesuai standar lembaga atau perusahaan. Prinsip utama dalam perencanaan Sumber Daya Manusia adalah keserasiannya dengan strategi perencanaan operasional dilingkungan perusahaan. Rekrutmen yang akan dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare diselaraskan dengan strategi rekrutmen yang dilakukannya diantara lain:

4.1.1.1 Kebutuhan Karyawan

Kebutuhan karyawan atau ketersediaan karyawan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare berdasarkan dengan kebutuhan yang diperlukan, kebutuhan ketersediaan karyawan yang sering kali dibutuhkan Bank tersebut bagian *marketing* (pemasaran), dalam melakukan strategi rekrutmen pada Bank tersebut juga memiliki Tujuan, dalam rangka untuk mencapai pengembangan Bank tersebut, dan untuk pemeratakan perekonomian masyarakat, memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Sesuai yang dijelaskan oleh Bapak Andyka Yultan sebagai berikut:

“Tujuan strategi rekrutmen bertujuan untuk pemeratakan perekonomian masyarakat, memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat.”¹⁰²

“Kebutuhan karyawan yang paling banyak itu bagian *marketing*, hampir setiap bulan kita adakan rekrutmen alasannya karena memang bagian *marketing* ini paling banyak dibutuhkan kadang sampai 10 orang setiap bulannya. Untuk jumlahnya tidak tentu sih, tergantung permintaan apakah mendesak atau tidak kalau memang mendesak ya segera kita lakukan rekrutmen. Memang disini itu karyawan keluar masuk ada yang kerja

¹⁰²Andyka Yultan, Kepala *Marketing*, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

seminggu terus keluar penyebabnya karena tidak cocok dengan sistem kerja *parttime*.”¹⁰³

Hasil wawancara yang didapatkan dari informan diatas dapat dijelaskan bahwa,tujuan Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam membentuk strategi rekrutmen bertujuan untuk pemeratakan perekonomian masyarakat, memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Proses rekrutmen dilakukan pada Bank tersebut karena adanya kebutuhan ketersediaan karyawan, dimana kebutuhan ketersediaan karyawan yang paling banyak dibidang atau posisi *marketing*(pemasaran).

4.1.1.2 Surat Permintaan Karyawan Baru

Aktivitas rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare biasanya ditangani oleh pihak Supervisor yang terlibat dalam penyusunan kebijakan umum rekrutmen.Dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Bentuk informasi permintaan karyawan biasanya masing-masing posisi jabatan mengumpulkan surat permintaan karyawan pada masing-masing posisi jabatan pekerjaan yang mengalami kekosongan. Kemudian pihak Supervisor selaku saya, berkerjasama kepada pihak Depertemen Ketenaga Kerjaan (Depnaker) dengan memberikan surat permintaan karyawan baru yang didalamnya sudah dijelaskan secara rinci tentang adanya kebutuhan karyawan dengan memberikan penjelasan yang berisi tentang tanggal mulai bekerja, jumlah gaji dan ringkasan tanggung jawab tugas pokok pada posisi jabatan yang dibutuhkan.”¹⁰⁴

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen berdasarkan dari surat permintaan karyawan baru pada Bank Sinarmas Cabang Parepare disesuaikan dengan kebijakan yang dibuat oleh pihak supervisor. Untuk memenuhi surat permintaan karyawan baru Bank Sinarmas Cabang

¹⁰³Andhyka Yultan, Kepala *Marketing*, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

¹⁰⁴Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

Parepareberkerjasama dengan pihakDepnaker dengan mengirimkan surat permintaan karyawan baru yang didalamnya dijelaskan tentang tanggal masuk bekerja, ringkasan tanggung jawab tugas pokok, serta kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan Bank tersebut.

4.1.1.3 Rasio Hasil

Kebijakan dari pihak supervisor adalah keberhasilan suatu rekrutmen dilihat dari rasio hasil yang didapatkan, dimana rasio hasil merupakan petunjuk atau suatu instrumen yang dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu (dalam waktu beberapa bulan dan 1 tahun lalu). Seperti dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Kebijakan dari dari saya bahwa keberhasilan suatu rekrutmen dilihat dari rasio hasil yang didapatkan, dimana rasio hasil menurut saya itu petunjuk dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu contohnya (dalam waktu beberapa bulan atau 1 Tahun lalu), dimana prosesnya itu surat permintaan karyawan baru bersamaan dengan data calon karyawan yang beberapa bulan ataupun tahun lalu kami terima dari Depnaker, kami simpan kemudian nantinya kami undang atau memberikan tawaran kerja untuk diwawancara atau diseleksi.”¹⁰⁵

Hasil yang didapatkan dari wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa, Kebijakan strategi dari pihak supervisor adalah keberhasilan suatu rekrutmen dilihat dari rasio hasil yang didapatkan, dimana rasio hasil merupakan petunjuk yang dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu (dalam waktu beberapa bulan dan 1 tahun lalu) yang nantinya data calon karyawan dari pihak Depnaker disimpan kemudian selanjutnya diundang untuk wawancara atau diseleksi.

¹⁰⁵Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

4.1.1.4 Analisa Pekerjaan

Proses kegiatan strategi rekrutmen selanjutnya yaitu, analisa pekerjaan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare yaitu pengumpulan, dan penyusunan informasi mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Metode yang biasa kami pakai dalam analisa pekerjaan yaitu; menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap karyawan pada setiap posisi-posisi jabatan untuk mendapatkan informasi mengenai deskripsi dan spesifikasi suatu posisi pekerjaan yang bersangkutan. Karena analisis pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk digunakan sebagai acuan rekrutmen dan seleksi nantinya.”¹⁰⁶

Berdasarkan Pernyataan wawancara diatas, maka dapat diketahui bahwa Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam proses kegiatan analisa pekerjaan Bank tersebut menggunakan observasi serta wawancara terhadap karyawan yang menduduki setiap posisi pekerjaannya. Dimana proses analisis pekerjaan Bank tersebut merupakan prosedur untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang nantinya di digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

4.1.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan pada Bank Sinarmas cabang Parepare berguna sebagai fungsi yang sangat mendasar dalam menentukan tanggung jawab suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Seperti dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Deskripsi pekerjaan adalah (uraian tanggung jawab pekerjaan) yang merupakan fungsi mendasar dalam menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan.”¹⁰⁷

¹⁰⁶Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

¹⁰⁷Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

Berdasarkan dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, deskripsi pekerjaan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare merupakan tanggung jawab suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

Penyampaian informasi secara tertulis terhadap deskripsi pekerjaan (tanggung jawab pekerjaan) pada Bank Sinarmas Cabang Parepare, melalui internet maupun spanduk yang dipasang tidak mencantumkan secara tertulis mengenai deskripsi pekerjaan (tanggung jawab pekerjaan). Hal ini dijelaskan oleh Bapak Riko sebagai berikut:

“Informasi tanggung jawab suatu pekerjaan yang kami sampaikan pada saat memberikan informasi secara tertulis di (internet, spanduk). dimana pencarian calon karyawan yang baru-baru ini kami lakukan, yaitu; posisi *marketing, surveyor, field collection, office boy*, kami tidak mencantumkan informasi secara tertulis mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan nanti ketika menjadi karyawan di Bank ini. Tetapi kami hanya mencantumkan informasi secara tertulis terhadap Spesifikasi pekerjaan (persyaratan minimum yang harus di penuhi calon pelamar).”¹⁰⁸

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui Bank Sinarmas Cabang Parepare baru-baru ini membuka lowongan kerja seperti; *marketing, surveyor, field collection, office boy*). Informasi yang dicantumkan secara tertulis tidak mencantumkan informasi secara tertulis terhadap deskripsi pekerjaan (tanggung jawab pekerjaan). Akan tetapi hanya mencantumkan informasi secara tertulis terhadap spesifikasi pekerjaan (persyaratan minimum yang harus dipenuhi calon pelamar).

Penyampaian deskripsi pekerjaan (tanggung jawab suatu pekerjaan) pada calon pelamar akan membantu calon karyawan mengetahui apa-apa yang harus dikerjakan pada posisi jabatan yang kosong sebelum di tempatkan pada jabatan yang

¹⁰⁸Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

memerlukan karyawan. Tetapi pada saat memberikan informasi lowongan kerja melalui internet atau spanduk, pihak Bank Sinarmas Cabang Parepare tidak mencantumkan secara tertulis mengenai deskripsi pekerjaan (tanggung jawab suatu pekerjaan). Hal ini akan membuat para calon karyawan yang membaca informasi tersebut tidak paham bagaimana tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dibutuhkan.

4.1.1.6 Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan kualifikasi yang telah ditetapkan Bank Sinarmas Cabang Parepare, dalam spesifikasi pekerjaan tercantum kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan. Kualifikasi-kualifikasi itulah yang dijadikan dasar standar ukuran kualifikasi-kualifikasi minimum yang setidaknya harus dipenuhi oleh pelamar. Informasi menyangkut kualifikasi atau persyaratan khusus yang diperlukan dari orang-orang yang bakal direkrut diperoleh dari informasi analisis pekerjaan, termasuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Secara lengkap spesifikasi pekerjaan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare diartikan sebagai suatu catatan mengenai syarat-syarat calon pelamar yang minimum yang diperlukan, terdiri dari; (Foto copy (KTP), Kartu keluarga (KK), Surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian, Ijazah minimal SMK/SMA dan S1 (berbagai lulusan bidang apapun), Umur maksimal 26 tahun serta Surat keterangan kesehatan, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Riko sebagai berikut:

“Spesifikasi merupakan kualifikasi atau persyaratan-persyaratan minimum yang setidaknya harus dipenuhi calon pelamar ketika mendaftar di Bank ini. Kualifikasi-kualifikasi itulah yang dijadikan dasar standar kualifikasi-kualifikasi minimum yang setidaknya harus dipenuhi oleh pelamar.”¹⁰⁹

¹⁰⁹Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

“Adapun kualifikasi yang harus dipenuhi calon pelamar yaitu; persyaratan (pengalaman bekerja di sebuah lembaga), serta yang harus disediakan diantaranya; (Foto copy (KTP), Kartu keluarga (KK), Surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian, foto copy Ijazah minimal SMK/SMA dan S1 (berbagai lulusan bidang apapun), Umur maksimal 26 tahun serta Surat keterangan kesehatan, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar.”¹¹⁰

“Kami menyampaikan informasi terhadap spesifikasi pekerjaan secara tertulis yang biasa disebut dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, syarat-syarat tersebut seperti; Surat lamaran, foto copy KTP, fotocopy ijazah, transkrip nilai, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar.”¹¹¹

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat diberi kesimpulan bahwa, Secara lengkap spesifikasi pekerjaan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare diartikan sebagai suatu catatan mengenai syarat-syarat calon pelamar yang minimum diperlukan, terdiri dari; (Foto copy (KTP), Kartu keluarga (KK), Surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian, Ijazah minimal SMK/SMA dan S1 (berbagai lulusan bidang apapun), Umur maksimal 26 tahun serta Surat keterangan kesehatan, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar. Strategi rekrutmen Bank tersebut dalam melakukan spesifikasi pekerjaan, Bank Sinarmas Cabang Parepare tidak harus menentukan pendidikan dan jurusan terkhusus. Spesifikasi pekerjaan diperlukan untuk dipakai sebagai acuan utama dalam rekrutmen wawancara dan seleksi.

4.1.2 Perencanaan Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan yang vital terhadap strategi rekrutmen perusahaan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan tenaga kerja merupakan fungsi yang terpenting dalam pengadaan rekrutmen. Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar

¹¹⁰Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

¹¹¹Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

kontrol, tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat diketahui.¹¹²

Perencanaan tenaga kerja menjadi sifat strategi bila perencanaan tersebut mampu membantu pihak manajemen mengantisipasi dan mengelola SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dalam hubungan tersebut, peran diharapkan dari perencanaan tenaga kerja adalah membantu manajemen memiliki jumlah dan tipe atau kualifikasi SDM yang tepat pada waktu yang tepat.¹¹³

4.1.2.1 Jumlah Kebutuhan Karyawan

Perencanaan peramalan ketersediaan tenaga kerja pada Bank Sinarmas Cabang Parepare, dipengaruhi dari sisi internal, yaitu; pergantian pekerja (masa kontrak habis pada posisi *teller* dan *customer service*), Sedangkan peramalan permintaan tenaga kerja dipengaruhi perubahan kondisi tenaga kerja yaitu; Seperti pengunduran diri, pemberhentian dan meninggal dunia. Seperti dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Setiap perusahaan lain metode yang digunakan dalam peramalan ketersediaan tenaga kerja berbeda-beda, terutama pada perusahaan yang besar atau pada lembaga Bank yang dari pusat, peramalan ketersediaan karyawan biasa dipengaruhi dari sisi internal, seperti; pergantian pekerja (habisnya masa kontrak pada karyawan *teller*, *customer service*) dan metode yang kami biasanya pakai untuk memprediksi peramalan ketersediaan, kami menggunakan metode *skill and management inventory*, dimana kami melihat data-data karyawan yang berisi tentang: Nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman bekerja dilihat juga dari cara kerjanya. Sedangkan peramalan tenaga kerja dipengaruhi atas kondisi tenaga kerja; dimana adanya pengunduran diri, pemberhentian, dan meninggal dunia, dimana kami menggunakan metode ekstrapolasi untuk memprediksi jumlah kebutuhan yang dibutuhkan. Metode ekstrapolasi ini metode yang sederhana hanya menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek.”¹¹⁴

¹¹²Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 83.

¹¹³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 93.

¹¹⁴Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari dan 17 Juli 2018.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa, Perencanaan peramalan ketersediaan tenaga kerja pada Bank Sinarmas Cabang Parepare dipengaruhi dari sisi internal yaitu; pergantian pekerja (habisnya masa kontrak pada jabatan *teller* dan *customer service*) untuk memprediksi peramalan ketersediaan tenaga kerja tersebut pihak Bank menggunakan metode *skill and management inventory*, dimana Bank tersebut melihat data-data karyawan yang berisi tentang: Nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman bekerja pada posisi *teller* dan *customer service* dan melihat bagaimana cara kerja karyawan tersebut. Sedangkan peramalan tenaga kerja dipengaruhi atas kondisi tenaga kerja yaitu; dimana adanya pengunduran diri, pemberhentian, dan meninggal dunia, Bank tersebut menggunakan metode ekstrapolasi, dimana metode ekstrapolasi pada Bank tersebut yaitu metode ekstrapolasi yang sederhana hanya menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek.

4.1.2.2 Kapan Perekrutan Karyawan Dilaksanakan

Penentuan perencanaan waktu rekrutmen yang diadakan Bank Sinarmas Cabang Parepare ketika adanya surat permintaan karyawan baru, disesuaikan dengan adanya kebutuhan yang mendesak pada Bank Sinarmas Cabang Parepare. Dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Rekrutmen karyawan selalu mengikuti kebutuhan ketersediaan karyawan yang diperlukan atau mendesak, biasanya kami membutuhkan karyawan pada posisi jabatan (*teller, customer service, marketing, surveyor, field collection*). Dikarenakan adanya karyawan yang mengundurkan diri, atau pemecatan, meninggal dunia, habisnya masa kontrak kerja. Sedangkan untuk posisi lainnya seperti; (kepala pimpinan, kepala *marketing*, serta supervisor) atau biasanya pada karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja yang naik jabatan proses perekrutannya diserahkan kepada kantor pusat.”¹¹⁵

¹¹⁵Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya, waktu yang dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare untuk merekrut karyawan adalah pada mengikuti adanya kebutuhan ketersediaan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan mendesak. Karenadisebabkan ada beberapa faktor yaitu adanya karyawan yang mengundurkan diri, habisnya masa kontrak kerja, adanya karyawan yang meninggal dunia, dan pemecatan.

4.1.2.3 Bagaimana Rekrutmen Karyawan Dilakukan

Lingkungan pasar tenaga kerja mempengaruhi perencanaan tenaga kerja pada Bank Sinarmas Cabng Parepare. Seperti dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Kegiatan rekrutmen kami lakukan memang harus berdasarkan dari kebutuhan jabatan yang kosong serta melihat dari wilayah-wilayah yang kami biasa dapatkan calon karyawan, pencari kerja dan perantara yang memberikan kemudahan bagi kami dalam mencari calon karyawan yang biasa melalui instansi pemerintah atau pihak Depnaker. Karena, pasar tenaga kerja sangat mempengaruhi proses perencanaan rekrutmen pada Bank ini.”¹¹⁶

Hasil wawancara yang peneliti dapatkan diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan pasar tenaga kerja mempengaruhi perencanaan tenaga kerja Perencanaan rekrutmen pada Bank tersebut berdasarkan dengan kebutuhan jabatan yang kosong, Bank tersebut menggunakan prantara dari pihak Depnaker (Departemen Ketenaga Kerjaan Pemerintah) dalam pencarian tenaga kerja.

4.1.2.4 Kriteria

Adapun kriteria yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan baik laki-laki maupun perempuan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare, yaitu mampu berkomunikasi dengan baik, bernampilan menarik. Selain itu juga berpotensi

¹¹⁶Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

mempunyai kemampuan *skill* atau berwawasan luas. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Riko sebagai berikut:

“Ada beberapa kreteriaterting yang diutamakan yaitu; (1) Berpenampilan menarik, khususnya; dalam bidang jabatan *teller* dan *costumer service, marketing*, (2) Memiliki gaya bahasa yang baik dan mampu bercakap dengan baik khususnya; *teller* dan *costumer service* dan *marketing*, (3) Berpotensi atau berwawasan luas, (bidang *marketing*, satpam), Spesifikasi atau kualifikasi jenjang pendidikan dan jurusan (semua jurusan yang diambil), semua agama, berpengalaman, usia maksimal 26.”¹¹⁷

“Adapun kriteria yang diinginkan manajer; calon pelamar tingkat S1 khususnya; lulusan ekonomi. Seiring dengan banyaknya calon karyawan baru, perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SMA dan DIII serta lulusan S1 di bidang (manajemen, komputer, bidang kehutanan, hukum dan sebagainya), tidak berarti orang ingin melamar menjadi tenaga kerja harus lulusan S1 semua, karena pada dasarnya Bank tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir, dan dari tenaga kerja yang ingin menjadikan sebagai profesi. Lulusan SMA atau DIII yang mempunyai keahlian dan kemampuan berkomunikasi dengan baik selama dalam proses tahap seleksi akan di terima bekerja.”¹¹⁸

Hasil wawancara yang didapatkan dari informan dapat disimpulkan bahwa, kriteria yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan baik laki-laki maupun perempuan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare, yaitu mampu berkomunikasi dengan baik, bernampilan menarik. Adapun kriteria dari manajer calon pelamar tingkat S1 khususnya; lulusan ekonomi. Seiring dengan banyaknya calon karyawan baru, perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SMA dan DIII serta lulusan S1, tetapi tidak berarti orang ingin melamar menjadi tenaga kerja harus lulusan S1 semua, karena pada dasarnya Bank tersebut tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir, dan dari tenaga kerja yang ingin menjadikan sebagai profesi. Meskipun Lulusan SMA atau DIII tetapi, mempunyai

¹¹⁷Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

¹¹⁸Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari dan 17 Juli 2018.

keahlian, kemampuan serta sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh Bank tersebut. Karena rekrutmen yang efektif menjadi salah satu bagian terpenting mencari Sumber Daya Manusia yang sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

4.1.2.5 Posisi *Entry* (Penempatan Saat Masuk)

Perencanaan penempatan calon karyawan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah tindak lanjut dari rekrutmen, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima atau lolos seleksi. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Penempatan saat masuk ditentukan pada posisi yang kosong dan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang telah lolos seleksi, Mana mungkin kita menempatkan karyawan tanpa adanya posisi kosong atau kebutuhan yang diperlukan, dan sesuai dengan penentu kemampuan karyawan.”¹¹⁹

Hasil wawancara yang didapatkan diatas dapat disimpulkan bahwa, perencanaan penempatan karyawan Bank tersebut adalah tindak lanjut dari rekrutmen calon karyawan, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima atau lolos seleksi pada pekerjaan yang membutuhkan karyawan baru. Perencanaan Penempatan calon karyawan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare berdasarkan dengan ilmu pengetahuan kemampuan atau *skill*, maupun kriteria yang telah ditentukan Bank tersebut.

Perencanaan rekrutmen harus didukung dengan proses seleksi, proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan diperkerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana Sumber Daya Manusia.¹²⁰ Seleksi adalah proses dengannya perusahaandapat

¹¹⁹Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

¹²⁰Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 61.

memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat seleksi untuk posisi yang tersedia, prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹²¹

Keputusan penerimaan akhir dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare sebagai hasil evaluasi terhadap kesesuaian potensi para pelamar yang ada dengan jabatan yang kosong melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid. Tahap-tahap seleksi di antara lain; 1) Seleksi administrasi, 2) Seleksi secara tertulis, 3) Seleksi tidak tertulis. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Andyka Yultan yang di wawancarai sebagai berikut:

“Tahap-tahap seleksi dapat dikategorikan menurut tiga jenis yang dilakukan di antara lain: (1) Seleksi administrasi, (Surat lamaran, ijazah berbagai jurusan bidang apapun, riwayat hidup, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, domosili, sertifikat keahlian, pas foto, foto copy KTP, surat kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian), (2) Seleksi secara tertulis, (Tes kecerdasan, Tes bakat, Tes minat, (3) Seleksi tidak tertulis, (Wawancara, praktik, pemeriksaan medis atau kesehatan).”¹²²

Berdasarkan wawancara di atas dapat diberikan kesimpulan bahwasanya, Keputusan penerimaan akhir yang dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare sebagai hasil evaluasi terhadap kesesuaian potensi para pelamar yang ada dengan jabatan yang kosong melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid. tahapan-tahapan seleksi pada Bank Sinarmas Cabang Parepare dikategorikan tiga jenis diantaranya; (1) seleksi administrasi (sesuai syarat spesifikasi Bank tersebut), (2) seleksi secara tertulis (tes kecerdasan, tes bakat, tes minat), (3) seleksi tidak tertulis (wawancara, praktik, pemeriksaan medi atau kesehatan).

¹²¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.157.

¹²²Andyka Yultan, *Kepala Marketing*, Wawancara Oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

4.1.2.6 Sumber dan Metode Rekrutmen

Adapun dari metode tersebut yang diterapkan oleh Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah metode terbuka, dimana sumber tenaga kerja yang ada digunakan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare mencakup satu sumber yaitu, sumber eksternal (sumber dari luar Bank) tenaga kerja dari orang-orang yang belum menjadi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Metode yang kami gunakan yaitu metode terbuka melalui: media website Bank Sinarmass Cabang Parepare, Agen-agen penempatan tenaga kerja Depnaker(Departemen Ketenagakerjaan Pemerintah), serta melalui media cetak memasang spanduk didepan kantor atau biasanyawalk-ins (pencari pekerjaan yang datang kepada Bank).”¹²³

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan diatas dapat disimpulkan bahwa, sumber dan metode yang digunakan Bank Sinarmas Cabang Parepare yaitu menggunakan metode terbuka melalui sumber eksternal (sumber dari luar Bank). Dengan melauai media website Bank Sinarmass Cabang Parepare, Agen-agen penempatan tenaga kerja (Depnaker) Departemen Ketenaga kerjaan Pemerintah, serta memakai media cetak (memasang spanduk didepan kantor), kantor atau biasanya walk-ins (pencari pekerjaan yang datang kepada Bank).

4.1.2.6.1 Pengaruh Pasar Tenaga Kerja

Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah pengaruh pasar tenaga kerja. Dimana faktor pendukung dan penghambat yang dijelaskan oleh Bapak Riko yang diwawancarai sebagai berikut:

“Faktor pendukung proses rekrutmen dari lembaga pihak Depnaker yang sudah ada dan sudah lama dijadikan pihak ketiga dalam pencarian calon

¹²³Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 21 Februari 2018.

karyawan, faktor pendukung lainnya kebanyakan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja di Bank ini.”¹²⁴

“Faktor penghambat proses rekrutmen yaitu; keadaan mental calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan terutama dalam bidang *marketing*(pemasaran).”¹²⁵

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya,Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah pengaruh pasar tenaga kerja, dimana faktor pendukung dan penghambat faktor pendukung yaitu; Faktor pendukung proses rekrutmen dari lembaga pihak Depnaker yang sudah ada dan sudah lama dijadikan pihak ketiga dalam pencarian calon karyawan, faktor pendukung lainnya kebanyakan dari para calon tenaga kerja yang mengiginkan kerja di Bank ini.Serta adapun Faktor penghambat rekrutmen pada Bank tersebut adalah keadaan mental calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan terutama dalam bidang *marketing* (pemasaran).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Rekrutmen karyawan dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang benar-benar seperti yang diinginkan oleh perusahaan atau lembaga keuangan lainnya (Bank), bukan hanya penempatannya yang tepat, karyawan yang dapat ditempatkan pada jabatan pekerjaan yang tepat mengindikasikan adanya keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen. Tepat tidaknya penggunaan sistem rekrutmen juga mempengaruhi hasil yang didapatkan nanti, dalam arti

¹²⁴Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

¹²⁵Riko, Supervisor, Wawancara oleh Penulis di Kantor Bank Sinarmas Kota Parepare, 17 Juli 2018.

mendapatkan calon karyawan yang mampu bekerja dengan baik, berdaya guna bagi perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, temuan studi yang dapat dihubungkan atau berdasarkan dengan teori rekrutmen, dimana sistem rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare terdiri dari beberapa sub-sub, unsur-unsur yang satu sama lain saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu, yang akan dibahas sebagai berikut:

4.2.1 Strategi Rekrutmen karyawan

Tujuan diadakan rekrutmen di Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah rangka mencapai pengembangan dan tujuan Bank, disamping juga untuk pemerataan perekonomian masyarakat, juga memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Strategi rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare sebagai berikut:

4.2.1.1 Kebutuhan Karyawan

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, rekrutmen yang akan dilakukan diselaraskan dengan strategi perusahaan serta rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh Bank tersebut. Menurut Veitzhal Rivai (dalam buku Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 2009:134) mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹²⁶

Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dapat dijelaskan bahwa, Tujuan Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam membentuk strategi rekrutmen bertujuan untuk pemerataan perekonomian masyarakat, memberikan

¹²⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 134.

kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Rekrutmen yang dilakukan Bank tersebut karena adanya kebutuhan ketersediaan karyawan, dimana kebutuhan ketersediaan karyawan yang paling banyak dibidang atau posisi *marketing* (pemasaran).

4.2.1.2 Surat Permintaan Karyawan Baru

Otoritas rekrutmen dimulai dengan adanya kebutuhan karyawan baru dan terbitnya surat permintaan karyawan, yang berisi informasi nama posisi pekerjaan, tanggal mulai bekerja, jadwal gajian dan ringkasan tugas pokok, surat permintaan pegawai adalah formulir yang dikeluarkan untuk memulai proses rekrutmen. Biasanya formulir ini berisi informasi nama pekerjaan, tanggal mulai bekerja, gaji yang ditetapkan, dan ringkasan mengenai tugas pokok.¹²⁷

Surat permintaan pegawai menjadi otorisasi formal untuk mengisiposisi-posisi, surat permintaan pegawai haruslah menentukan tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan baru (deskripsi pekerjaan) dan kualifikasi-kualifikasi yang diperlukan agar melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sukses (spesifikasi pekerjaan).¹²⁸ Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dapat dijelaskan strategi rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare disesuaikan dengan kebijakan yang dibuat oleh pihak supervisor. Untuk memenuhi surat permintaan karyawan baru Bank Sinarmas Cabang Parepare berkerjasama dengan pihak Depnaker (Departemen Ketenaga kerjaan Pemerintahan), dengan mengirimkan surat permintaan karyawan baru yang didalamnya dijelaskan tentang tanggal masuk bekerja, ringkasan kerja pokok, serta kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Bank tersebut.

¹²⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 135.

¹²⁸Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

4.2.1.3 Rasio Hasil

Rasio hasil (*yield ratio*) adalah rasio petunjuk-petunjuk untuk undangan, undangan ke wawancara, wawancara (dan instrumen seleksi lainnya) ke tawaran, dan dari tawaran ke pengangkatan yang diperoleh dalam beberapa periode waktu tertentu (contohnya, 6 bulan atau 1 tahun). Data selang waktu (*time lapse*) memberikan interval waktu rata-rata di antara kejadian-kejadian, seperti antara perpanjangan waktu dari sebuah penawaran kepada si calon, penerimaan, dan pencantuman ke dalam daftar gaji.¹²⁹

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dapat dijelaskan Kebijakan dari pihak supervisor adalah keberhasilan suatu strategi rekrutmen dilihat dari rasio hasil yang didapatkan, dimana rasio hasil Bank Sinarmas Cabang Parepare merupakan petunjuk atau suatu instrumen yang dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu (dalam waktu beberapa bulan dan 1 tahun lalu) yang nantinya data calon karyawan dari pihak Depnaker disimpan kemudian selanjutnya diundang untuk wawancara atau seleksi.

4.2.1.4 Analisa Pekerjaan

Analisa pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.¹³⁰ Menurut M.T.E Hariandja (dalam buku Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015:15) analisis pekerjaan adalah pengumpulan, penilaian, dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam organisasi, yang

¹²⁹Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

¹³⁰Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 35.

biasanya dilakukan oleh seorang ahli yang disebut *job analyst* yang mengumpulkan data mengenai pekerjaan.¹³¹ Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa, maka dapat diketahui bahwa Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam proses kegiatan analisa pekerjaan Bank tersebut menggunakan observasi serta wawancara terhadap karyawan yang menduduki setiap posisi pekerjaannya. Dimana proses analisis pekerjaan Bank tersebut merupakan strategi rekrutmen untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang nantinya di digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Metode observasi merupakan cara untuk mengamati perilaku karyawan dan pekerjaan yang dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung ke khayalak atau individu bersangkutan. Secara langsung para pengamat melihat pemegang pekerjaan dengan cermat apakah yang dikerjakannya sudah sesuai dengan tugas atau uraian pekerjaannya, sedangkan secara tidak langsung pengamat mempelajari *track record* pemegang pekerjaan sebagai upaya cek silang. Selain itu, observasi dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Secara terstruktur para pengamat mendasarkan pengamatannya pada ketentuan-ketentuan yang sudah standar dan pola tertentu, sementara yang tidak terstruktur, para pengamat dapat berinisiatif untuk mengembangkan unsur-unsur pengamatan yang sudah standar untuk menggali informasi yang lebih dalam lagi.¹³²

Metode wawancara merupakan proses interaksi antara dua atau lebih orang dalam sebuah proses komunikasi, melalui wawancara dengan pemegang pekerjaan atau jabatan, baik secara individual maupun kelompok, akan diperoleh data dan informasi tentang hubungan antara persyaratan kerja dan kinerja atau perilaku yang

¹³¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 15.

¹³²Mangkuprawira, Tb. Sjafrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, h. 50.

bersangkutan. Walaupun banyak memerlukan waktu sekaligus biaya yang relatif mahal hasilnya cukup akurat, pewawancara dapat mengali informasi yang lebih dalam dengan pedoman khusus yang disediakan untuk itu (wawancara terstruktur). Seperti halnya pada observasi, wawancara dapat menambahkan pertanyaan-pertanyaan lain (wawancara tidak terstruktur). Untuk mengurangi waktu dan biaya, wawancara dapat dilakukan tidak ke semua populasi, melainkan hanya dengan sejumlah sampel tertentu saja. Hal ini tidak mengurangi kualitas data dan informasi yang dikumpulkan.¹³³

Berdasarkan data yang dikumpulkan, maka akan didapatkan dua *output* yaitu; deskripsi atau uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, sebagai berikut:

4.2.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Analisis pekerjaan memberikan deskripsi atau gambaran tentang suatu pekerjaan atau langsung pada penilaian terhadap sistem yang ada. Sehingga dapat mengetahui bagaimana kekuatan dan kelemahan dari suatu organisasi.¹³⁴ Deskripsi pekerjaan merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan yang berkenaan dengan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab suatu jabatan.

Informasi deskripsi pekerjaan berguna sebagai fungsi yang sangat mendasar dalam merekrut dengan cara menentukan tanggung jawab dalam aktivitas pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pelamar pada saat dia diangkat kelak jadi karyawan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:242) bahwa deskripsi pekerjaan

¹³³Mangkuprawira, Tb. Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, h. 50.

¹³⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 18.

adalah uraian pekerjaan suatu uraian pekerjaan menyebut tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.¹³⁵

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa, Informasi deskripsi pekerjaan pada Bank Sinarmas cabang Parepare berguna sebagai fungsi yang sangat mendasar dalam merekrut dengan cara menentukan tanggung jawab suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pelamar pada saat diangkat kelak jadi karyawan. Penyampaian informasi secara umum ataupun tertulis (internet, spanduk) dalam pencarian calon karyawan pada jabatan yang diperlukan seperti; *marketing, surveyor, field collection, office boy*, tidak mencantumkan informasi secara tertulis terhadap deskripsi pekerjaan (tanggung jawab pekerjaan). Akan tetapi hanya mencantumkan informasi secara tertulis terhadap spesifikasi pekerjaan (persyaratan minimum yang harus dipenuhi calon pelamar). Oleh sebab itu, tanpa adanya penyampaian deskripsi (uraian tanggung jawab suatu pekerjaan yang dibutuhkan) akan membuat para calon karyawan yang membaca informasi tersebut tidak paham atas tanggung jawab pekerjaan yang akan diperkerjakan nantinya. Karena Penyampaian deskripsi pekerjaan pada calon pelamar akan membantu calon karyawan mengetahui apa-apa yang harus dikerjakan pada posisi jabatan yang kosong sebelum di tempatkan pada jabatan yang memerlukan karyawan.

4.2.1.6 Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan yaitu kualifikasi karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan.¹³⁶

¹³⁵Robert L. Mathis Jhon H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi Ke-X, Terj. Diana Angelica, h. 242.

¹³⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 53.

Menurut Flippo (dalam buku Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015:77) spesifikasi pekerjaan adalah suatu keterangan tentang kecakapan-kecakapan manusia minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik.¹³⁷ Kegunaan spesifikasi pekerjaan adalah sebagai dasar pencarian calon karyawan yaitu, penarikan, penempatan, pemindahan dan kenaikan jabatan.

Spesifikasi pekerjaan merupakan penjelasan secara tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.¹³⁸

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa, informasi menyangkut kualifikasi atau persyaratan khusus yang diperlukan dari orang-orang yang bakal direkrut diperoleh dari informasi analisis pekerjaan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Secara lengkap spesifikasi pekerjaan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare diartikan sebagai suatu catatan mengenai syarat-syarat calon pelamar yang minimum yang diperlukan, terdiri dari (Foto copy (KTP), Kartu keluarga (KK), Surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian, Ijazah minimal SMK/SMA dan S1 (berbagai lulusan bidang apapun), Umur maksimal 26 tahun serta Surat keterangan kesehatan, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar. Strategi rekrutmen Bank tersebut dalam melakukan spesifikasi pekerjaan, Bank Sinarmas Cabang Parepare tidak harus menentukan pendidikan dan jurusan terkhusus. Spesifikasi diperlukan untuk dipakai sebagai acuan utama dalam

¹³⁷Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 77.

¹³⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 134.

rekrutmen wawancara dan seleksi. Dalam Penyampaian spesifikasi pekerjaan secara akurat kepada para pelamar membantu proses seleksi nantinya.

Siagaan (2005:102) menjelaskan lebih lanjut, Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sekelompok orang yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan dalam organisasi yang memerlukan.¹³⁹

4.2.2 Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Menurut Andrew Sikula (dalam buku Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Perusahaan, 2003:5), perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang disusun oleh suatu organisasi.¹⁴⁰

Berdasarkan pengertian perencanaan tenaga kerja diatas, dapat disimpulkan yaitu, proses perencanaan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana organisasi yang terintegrasi, dengan arus gerakan tenaga kerja di dalam dan diluar organisasi, yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, diletakkan di tempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan.¹⁴¹

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan yang vital terhadap strategi perusahaan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan tenaga kerja

¹³⁹Sondang P. Siagaan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 102.

¹⁴⁰Mankunegara, A.A, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, h. 5.

¹⁴¹Meldona, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 85.

merupakan fungsi yang terpenting dalam pengadaan rekrutmen. Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar kontrol, tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat diketahui,¹⁴² Perencanaan tersebut terbagi terbagi atas lima kegiatan antara lain:

4.2.2.1 Jumlah Karyawan dalam Perekrutan

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas, kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria keahlian, dan tingkat) dalam batasan waktu yang ditentukan. Tersedianya ramalan permintaan Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan (analisis Markov atau teknik Delphi, serta teknik permalan lainnya) dapat memberikan prediksi jumlah dan alternatif solusi permasalahan yang ada. Prosedur dasarnya adalah bahwa umumnya perusahaan dapat melihat apa yang telah terjadi dalam kelompok pekerjaan selama beberapa tahun silam yang berhubungan dengan pengangkatan baru, promosi, dan transfer, perusahaan atau organisasi lain juga dapat memeriksa ketersediaan internal untuk menentukan jumlah posisi kosong yang diprediksi.¹⁴³

Perencanaan penentuan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia banyak melibatkan pendekatan atau metode kuantitatif seperti statistik, matematik, dan model-model kuantitatif lainnya. Pada organisasi besar kegiatan perencanaan penentuan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan, bagi organisasi kecil kegiatan penentuan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia belum tentu mendesak dan walaupun diperlukan dengan cara yang lebih sederhana.¹⁴⁴

¹⁴²Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 83.

¹⁴³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 137.

¹⁴⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h.32.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa, Perencanaan peramalan ketersediaan tenaga kerja pada Bank Sinarmas Cabang Parepare dipengaruhi dari sisi internal yaitu; pergantian pekerja (habisnya masa kontrak pada jabatan *teller* dan *customer service*) untuk memprediksi peramalan ketersediaan tenaga kerja tersebut pihak Bank menggunakan metode *skill and management inventory*, dimana Bank tersebut melihat data-data karyawan yang berisi tentang: Nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman bekerja pada posisi *teller* dan *customer service* dan melihat bagaimana cara kerja karyawan tersebut. Sedangkan peramalan tenaga kerja dipengaruhi atas kondisi tenaga kerja yaitu; dimana adanya pengunduran diri, pemberhentian, dan meninggal dunia, Bank tersebut menggunakan metode ekstrapolasi, dimana metode ekstrapolasi pada Bank tersebut yaitu metode ekstrapolasi yang sederhana hanya menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek.

Skill inventory dibedakan dengan *management inventory*, *skill inventory* merupakan daftar yang memuat personal data dari karyawan non-manajerial yang berisi tentang: nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman kerja yang lalu, pelatihan yang pernah diikuti, dan prestasi kerja yang pernah diraih. Sedangkan *management inventory* terkait dengan personal data karyawan pada level manajerial, yaitu lebih ditekankan pada aspek keahlian, pengalaman kepemimpinan. Pendidikan yang diikuti dan prestasi serta penyelesaian kasus manajerial yang pernah diraih.¹⁴⁵

Teknik *ekstrapolasi*, adalah teknik yang sederhana dan menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek, seperti dijabarkan oleh Alwi (2001:169), jika

¹⁴⁵Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h. 113.

diketahui berdasarkan data yang ada bahwa pertumbuhan rata-rata di bagian pemasaran setiap bulan merekrut 10 karyawan dalam dua tahun terakhir, maka dengan ekstrapolasi menunjukkan hasil bahwa kebutuhan tenaga kerja satu tahun mendatang adalah 120 orang.¹⁴⁶

4.2.2.2 Kapan Perekrutan Karyawan Dilaksanakan

Setelah organisasi mengidentifikasi berapa banyak orang perlu direkrut, strategi selanjutnya perlu disusun guna mengidentifikasi kapan mereka harus direkrut, umumnya banyaknya perusahaan yang menyusun perencanaan setahun sekali, namun modifikasi-modifikasi dapat dilakukan atas masuknya informasi baru sepanjang tahun. Misalnya, merosotnya kinerja bisnis yang tidak teramalkan sebelumnya akan mengindikasikan adanya kebutuhan rencana-rencana rekrutmen dalam waktu dekat. Munculnya permasalahan-permasalahan isu baru dalam penyusunan staf dapat pula menimbulkan kebutuhan perencanaan lebih lanjut.¹⁴⁷

Hasibuan (2005:254), menjelaskan bahwa kategori jangka waktu rencana yaitu; (1) Rencana jangka panjang, waktunya lebih dari lima tahun, misalnya untuk perencanaan strategis, rencana pensiun, (2) Rencana jangka menengah, waktunya antara tiga sampai lima tahun, misalnya untuk rencana promosi, demosi, dan penempatan, (3) Rencana jangka pendek, waktunya antara satu sampai dua tahun, misalnya untuk rencana seleksi dan rekrutmen.¹⁴⁸

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan bahwa, perencanaan waktu rekrutmen yang dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare untuk merekrut

¹⁴⁶Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, h.169.

¹⁴⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, h.93.

¹⁴⁸Melayu S.P, Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 254.

karyawan adalah mengikuti adanya kebutuhan ketersediaan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan mendesak. Karena disebabkan ada beberapa faktor yaitu adanya karyawan yang mengundurkan diri, habisnya masa kontrak kerja, adanya karyawan yang meninggal dunia, dan pemecatan.

4.2.2.3 Bagaimana Rekrutmen Karyawan Dilakukan

Organisasi perlu merekrut di dalam wilayah-wilayah di mana mereka akan mempunyai kemungkinan terbesar untuk berhasil. Meskipun pasar tenaga kerja lokal adalah tempat terbaik untuk memulai upaya-upaya perekrutan, perekrutan regional atau nasional mungkin diperlukan bagi posisi-posisi tertentu. Pasar tenaga kerja yang relevan untuk tenaga kerja rendahan dan karyawan klerikal adalah pasar tenaga kerja lokal. Pasar tenaga kerja untuk karyawan teknis adalah pasar tenaga kerja regional, dan untuk karyawan manajerial dan profesional adalah pasar tenaga kerja regional atau nasional.¹⁴⁹ Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan bahwa, lingkungan pasar tenaga kerja mempengaruhi perencanaan tenaga kerja dalam hal strategi atau perencanaan rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabng Parepare. Perencanaan rekrutmen pada Bank tersebut berdasarkan dengan kebutuhan jabatan yang kosong, Bank tersebut menggunakan prantara dari pihak Depnaker (Departemen Ketenaga Kerjaan Pemerintah) dalam pencarian tenaga kerja.

4.2.2.4 Kriteria

Informasi menyangkut kualifikasi atau persyaratan khusus yang diperlukan dari orang-orang yang bakal direkrut diperoleh dari informasi analisis pekerjaan, termasuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.¹⁵⁰ Berdasarkan data yang didapatkan dari lapangan bahwa, kriteria yang diperuntukkan bagi seluruh

¹⁴⁹Meldona, Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 114.

¹⁵⁰Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

karyawan baik laki-laki maupun perempuan pada Bank Sinarmas Cabang Parepare, yaitu mampu berkomunikasi dengan baik, bernampilan menarik.

Seiring dengan banyaknya calon karyawan baru, perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SMA dan DIII tetapi juga lulusan S1, tetapi tidak berarti orang ingin melamar menjadi tenaga kerja harus lulusan S1 semua, karena pada dasarnya Bank tersebut tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir, dan dari tenaga kerja yang ingin menjadikan sebagai profesi. Lulusan SMA atau DIII yang mempunyai keahlian, kemampuan, ilmu pengetahuan serta sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh Bank tersebut. Karena rekrutmen yang efektif menjadi salah satu bagian terpenting mencari Sumber Daya Manusia yang disesuaikan kriteria yang telah ditetapkan.

4.2.2.5 Posisi *Entry* (penempatan saat masuk)

Keputusan perencanaan perekrutan lainnya yang perlu dibuat adalah di mana posisi-posisi masuk pertama kali (*entry level*) yang seharusnya di dalam hierarki organisasional. Sebagian besar organisasi biasanya mempunyai dua posisi permulaan. Posisi *entry level* yang pertama adalah pada lapisan bawah sekaligus organisasinya seperti misalnya, posisi produksi atau operasi. Posisi *entry level* yang kedua pada arus manajemen yang lebih rendah, seperti posisi penyelia tingkat satu atau dua.¹⁵¹

Berdasarkan data yang di peroleh dari lapangan bahwa, Bank Sinarmas Cabang Parepare dimana baru-baru ini posisi membutuh calon karyawan yaitu, pada posisi pekerjaan *marketing, surveyor, field collection, office boy*. Penempatan karyawan Bank tersebut adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon

¹⁵¹Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

karyawan yang diterima atau lolos dari seleksi pada pekerjaan yang membutuhkannya. Penempatan karyawan harus berdasarkan pada (spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan) atau berdasarkan pada kemampuan (*skill*) calon karyawan pekerjaan.

Penempatan karyawan adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Kegiatan penempatan personel harus didukung oleh kegiatan seleksi yang baik. Data mengenai spesifikasi pekerjaan, dan mengenai profil kemampuan dan keahlian dari masing-masing personel beserta CV-nya adalah sangat diperlukan karena dalam upaya mencocokkan antara jabatan yang tepat dengan cara yang tepat kunci dasarnya adalah pertimbangan terhadap kedua data tersebut.¹⁵²

Perencanaan Kegiatan rekrutmen harus didukung dengan proses seleksi, proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan diperkerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana Sumber Daya Manusia.¹⁵³

Seleksi adalah proses dengannya perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat seleksi untuk posisi yang tersedia, prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁵⁴

Berdasarkan data didapatkan dilapangan bahwa,keputusan penerimaan akhir dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare sebagai hasil evaluasi terhadap kesesuaian potensi para pelamar yang ada dengan jabatan yang kosong melalui

¹⁵²Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 110.

¹⁵³Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 61.

¹⁵⁴Meldona , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.157.

penggunaan prosedur-prosedur yang valid. Tahap-tahap seleksi diantaranya lain; (1) Seleksi administrasi, (Surat lamaran, ijazah berbagai jurusan bidang apapun, riwayat hidup, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, domosili, serifikat keahlian, pas foto, foto copy KTP, surat kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian), (2) Seleksi secara tertulis, (Tes kecerdasan, Tes bakat, Tes minat, serta (3) Seleksi tidak tertulis (Wawancara, praktik, pemeriksaan medis atau kesehatan).

4.2.2.6 Sumber dan Metode Rekrutmen Karyawan

Memutuskan dimana akan merekrut, dua pertimbangan adalah penting; (1) Organisasi haruslah mengidentifikasi pasar tenaga kerja utama tempat di mana calon potensial dapat diperoleh. Sebagai contoh, organisasi besar kemungkinan menemukan tenaga berkeahlian tinggi di dalam wilayah dengan tingkat pengangguran tinggi. (2) Organisasi haruslah menganalisis tenaga kerjanya sendiri dan mengidentifikasi sumber-sumber karyawan terbaiknya.

Organisasi mungkin menemukan bahwa sebagian besar karyawannya yang menonjol cenderung berasal dari sumber tertentu, seperti program universitas tertentu, sekolah kejuruan, atau agen penempatan tenaga kerja swasta.¹⁵⁵ Terdapat dua metode rekrutmen karyawan yaitu; (1) Metode tertutup, ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan baik sulit., (2) Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke

¹⁵⁵Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, h. 115.

masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.¹⁵⁶

Adapun sumber yang biasa digunakan dalam merekrut karyawan sebagai berikut:

4.2.2.6.1 Sumber internal, berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang yang melalui kebijakan dari perusahaan.

4.2.2.6.2 Sumber eksternal, berasal dari luar perusahaan. Rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan yang terdiri dari; (1) Karyawan yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kali, (2) Karyawan yang telah bekerja dan tidak puas dengan perusahaan sebelumnya, (3) pembajakan karyawan, dengan merebut tenaga kerja dari perusahaan lain. Metode yang digunakan metode terbuka, yaitu; (surat kabar, majalah, televisi, radio), Agen penempatan tenaga kerja yaitu, sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Depnaker (Departemen Tenaga Kerja), Lembaga pendidikan dan pelatihan, yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan siap kerja).¹⁵⁷

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan bahwa, Bank Sinarmas Cabang Parepare menggunakan metode terbuka yang sumbernya berasal dari eksternal (luar Bank) dengan cara; melalui media website, bekerjasama dengan pihak Depnaker (Departemen Ketenagakerjaan Pemerintah) serta melalui media cetak (memasang spanduk didepan kantor) dan *walk-ins* (pencari pekerjaan yang datang kepada Bank tersebut).

4.2.2.6.3 Pengaruh Pasar Tenaga Kerja

¹⁵⁶Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, h. 44.

¹⁵⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 141-142.

Menurut Sumarsono (dalam buku Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, 2009:103) pasar tenaga kerja (*labor market*) adalah seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya adalah untuk mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja.¹⁵⁸ Pelaku-pelaku tersebut terdiri dari; pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, pencari kerja dan prantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (fungsi perantara ini dapat dilakukan oleh Instansi pemerintah atau Depnaker atau konsultan atau swasta).¹⁵⁹

Berdasarkan data didapatkan di lapangan bahwa, Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah pengaruh pasar tenaga kerja, dimana faktor pendukung yaitu; proses rekrutmen dari lembaga pihak Depnaker yang sudah ada dan sudah lama dijadikan pihak ketiga dalam pencarian calon karyawan, faktor pendukung lainnya kebanyakan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja di Bank ini. Faktor penghambat adalah keadaan mental calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan terutama dalam bidang *marketing* (pemasaran).

Sistem rekrutmen yang dilaksanakan Bank Sinarmas Cabang Parepare secara efektif adalah dengan menjalankan strategi rekrutmen, perencanaan rekrutmen, sumber rekrutmen. Secara global antara pendapat yang diambil dari buku Meldona (yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif Integratif) dan Meldona, Siswanto yang (berjudul Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif). Dengan melihat realita yang ada sistem rekrutmen Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam merekrut menyesuaikan dengan kebutuhan saat ini. Ditinjau dari langkah-

¹⁵⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.103.

¹⁵⁹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h.104.

langkah dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif pada saat merekrut karyawan sebagian besar sudah menerapkan teori Meldona dan Siswanto.

Bank Sinarmas Cabang Parepare merupakan Bank yang berbasis konvensional, Bank tersebut memiliki persyaratan bagi calon karyawannya yaitu; *skill* individu karyawan, intelektual dan berwawasan yang luas, berpenampilan menarik, mampu bercakap dengan baik khususnya dalam bidang *teller, costumer service, marketing*.

Rekrutmen merupakan aktivitas yang sangat penting dilakukan untuk mencari calon tenaga kerja dengan syarat-syarat dan kriteria yang ditentukan oleh Bank Sinarmas Cabang Parepare, hal ini sangat penting demi memperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang bagus dan berkompeten agar semua kegiatan perbankan dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan tujuannya. Akan tetapi ada satu kegiatan strategi rekrutmen yang dilakukan Bank tersebut tidak secara (komunitatif) menyampaikan informasi secara tertulis yaitu; penyampaian deskripsi pekerjaan (uraian tanggung jawab pekerjaan) secara tertulis melalui spanduk. Oleh sebab itu, penyampaian deskripsi pekerjaan pada calon pelamar akan membantu calon karyawan mengetahui apa-apa yang harus dikerjakan pada posisi jabatan yang kosong sebelum ditempatkan pada jabatan lowong, agar calon pelamar tidak menyesal setelah di tempatkan pada posisi yang diperlukan karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang tidak diketahui.

Meskipun Bank Sinarmas Cabang Parepare Bank yang berbasis konvensional. Akan tetapi proses kegiatan perencanaan rekrutmen dalam penempatan posisi jabatan yang lowong Bank tersebut melihat calon karyawannya berdasarkan kriteria (kemampuan *skill*, berpengetahuan luas, serta pengalaman yang dimiliki) yang telah

ditentukan sebelumnya dan dilihat berdasarkan seleksi yang dijalankan calon karyawan tersebut. Bank tersebut memperlakukan calon pelamar secara adil.

Bank Sinarmas Cabang Parepare mencari calon karyawan betul-betul melihat kualitas agar proses kegiatan operasional Bank tersebut berjalan dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah swt dalam Q.S. Al-Qashas/26:28 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٨﴾

Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹⁶⁰

Ayat ini menjelaskan yang dimaksud dengan kuat disini dapat dianalogikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan yang bersangkutan serta kemampuan menaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat.¹⁶¹ Karena dalam Islam prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'ah Islam.¹⁶²

Satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam rekrutmen adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya insani secara Islam. Adil

¹⁶⁰Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 388.

¹⁶¹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 77.

¹⁶²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 78.

dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung pada kebutuhan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia. Keekerabatan dan pertemanan tentunya tidak terpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan. Jadi semua dilakukan secara adil, transparan, dan objektif maka masalah kedekatan, perkawanan, dan keekerabatan tidak ada lagi artinya.¹⁶³

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya, maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah saw dalam sabdanya; “barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsure nepotisme, padahal disana ada orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”¹⁶⁴

¹⁶³Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, h. 84-85.

¹⁶⁴Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 153.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Sistem rekrutmen karyawan terdiri dari beberapa komponen atau unsur yang saling berkaitan yaitu, strategi dan perencanaan rekrutmen untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pemahaman diatas maka akan dijelaskan sistem rekrumen karyawan Bank sinarmas Cabang Parepare sebagai berikut:

5.1.1 Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare

Sistem rekrumen Bank Sinarmas Cabang Parepare dimulai dari kegiatan strategi yang terbagi beberapa komponen-komponen yaitu; (1) Kebutuhan karyawan, kebutuhan karyawan yang paling banyak dibidang atau posisi *marketing*. Kebanyakan karyawan diposisi tersebut keluar karena tidak cocok sistem pekerjaan Bank tersebut, (2) Surat permintaan karyawan baru, untuk memenuhi surat permintaan karyawan baru Bank Sinarmas Cabang Parepare bekerjasama dengan pihak Depnaker (Departemen Ketenagakerjaan Pemerintah) dengan mengirimkan surat permintaan karyawan baru yang didalamnya dijelaskan tentang tanggal masuk bekerja, ringkasan kerja pokok, serta kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Bank tersebut, (3) Rasio hasil, rasio hasil Bank tersebut merupakan petunjuk atau suatu instrumen untuk undangan ke wawancara atau seleksi yang diperoleh dari beberapa periode waktu (beberapa bulan atau 1 tahun lalu) nantinya data calon karyawan dari pihak Depnaker disimpan kemudian selanjutnya diundang untuk wawancara atau seleksi, ketika adanya kebutuhan karyawan yang dibutuhkan, (4) Analisa pekerjaan, strategi selanjutnya dilakukan Bank tersebut yaitu analisa

pekerjaan dengan cara observasi serta wawancara terhadap karyawan yang menduduki setiap posisi pekerjaannya untuk menentukan strategi selanjutnya yaitu; (5) Deskripsi (tanggung jawab suatu pekerjaan) dan (6) Spesifikasi (suatu catatan mengenai syarat-syarat yang minimum diperlukan).

5.1.2 Perencanaan Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan vital terhadap strategi rekrutmen yang telah dilakukan sebelumnya, dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar kontrol. Perencanaan rekrutmen karyawan Bank tersebut terbagi atas beberapa komponen-komponen yaitu; (1) Jumlah karyawan yang dibutuhkan, untuk melihat hal tersebut Bank tersebut melakukan perencanaan peramalan ketersediaan tenaga kerja yang dipengaruhi dari sisi internal; Pergantian pekerja (habisnya masa kontrak pada jabatan *teller* dan *costumer service*) untuk memprediksi peramalan ketersediaan tenaga kerja pihak Bank menggunakan metode *skill and management inventory* (melihat data-data karyawan yang berisi tentang; Nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman bekerja, masa kontrak serta melihat dari cara kerja karyawannya) sedangkan peramalan ketersediaan tenaga kerja yang dipengaruhi atas kondisi tenaga kerja yaitu; Adanya pengunduran diri, pemberhentian, dan meninggal dunia, untuk memprediksi peramalan ketersediaan tenaga kerja pihak Bank menggunakan metode ekstrapolasi (metode ekstrapolasi adalah metode yang sederhana hanya menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek), (2) Kapan perekrutan dilakukan, perencanaan waktu rekrutmen dilakukan Bank Sinarmas Cabang Parepare mengikuti adanya kebutuhan ketersediaan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan mendesak. Karena disebabkan beberapa faktor yaitu; Adanya karyawan yang mengundurkan diri,

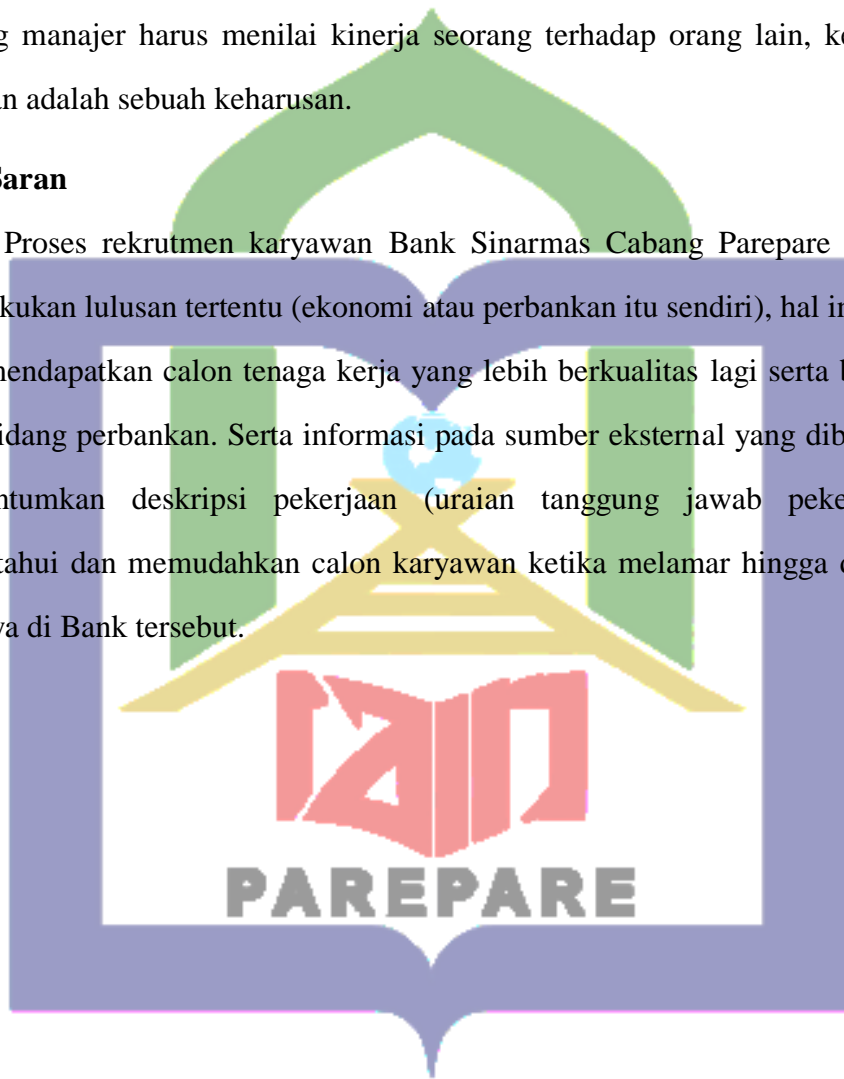
habisany amasa kontrak kerja, adanya karyawan yang meninggal dunia, dan pemecatan, (3) Kriteria yang di pelukan, kriteria yang diperuntukkan bagi seluruh calon karyawan Pria dan wanita yaitu; Mampu berkomunikasi dengan baik, berpenampilan menarik, memiliki keahlian dalam bidang apapun. Perencanaan selanjutnya, (4) Sumber dan metode rekrutmen karyawan, Bank tersebut membuka lowongan melalui satu sumber yaitu; Sumber eksternal serta berdasarkan metode terbuka melalui (media website Bank tersebut, memasang spanduk, bekerjasama dengan pihak Depnaker (Departemen Ketenaga Kerjaan Pemerintah). Sebelum adanya penentuan perencanaan pada posisi *entry* (penempatan karyawan saat masuk) Bank tersebut mengadakan proses penyeleksiannya, dengan melalui 3 proses tahap seleksi yaitu; (1) Seleksi administrasi, (Surat lamaran, ijazah berbagai jurusan bidang apapun, riwayat hidup, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, domosili, serifikat keahlian, pas foto, foto copy KTP, surat kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian), (2) Seleksi secara tertulis, (Tes kecerdasan, Tes bakat, Tes minat), (3) Seleksi tidak tertulis, (Wawancara, praktik, pemeriksaan medis atau kesehatan). Setelah Bank tersebut melakukan perencanaan rekrutmen mealulai beberapa tahap seleski, selanjutnya Bank Sinarmas Cabang Parepare melakukan perencanaan yaitu; (5) Posisi *Entry* (penempatan saat masuk), Bank tersebut menempatkan calon karyawannya dilihat dari kemampuan *skill*, pengetahuan yang dimiliki calon karyawan serta dilihat dari proses tes seleksi yang telah dilaluinya. Sistem yang diterapkan Bank Sinarmas Cabang Parepare didasari dari teori Meldona (Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif) dan Meldona dan Siswanto (Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif).

Meskipun Bank Sinarmas Cabang Parepare adalah Bank konvensional. Akan tetapi, Bank tersebut menjalankan sistem rekrutmennya didasarkan dengan Perlakuan

adil (menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan *skill*, serta pengetahuan yang dimiliki). Hal ini merupakan proses rekrutmen karyawan secara Islam yang dimana, Islam mendorong umat manusia memperlakukan muslim secara adil sebagai contoh; dalam proses rekrutmen, promosi, atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.

5.2 Saran

Proses rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare ada baiknya diberlakukan lulusan tertentu (ekonomi atau perbankan itu sendiri), hal ini diperlukan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang lebih berkualitas lagi serta berkompeten pada bidang perbankan. Serta informasi pada sumber eksternal yang diberikan harus mencantumkan deskripsi pekerjaan (uraian tanggung jawab pekerjaan) agar mengetahui dan memudahkan calon karyawan ketika melamar hingga dipekerjakan nantinya di Bank tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Refrensi Buku

- Kementerian Agama. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Cv. Media Fitrah Rabbani.
- . 2014. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bekasi: Cipta Bagus Segera.
- Ali, Zainuddin. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional 2008. *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. edisi Ke-IV. Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- David, Fred. 2002. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhard Lind.
- Djalaluddin, Ahmad. 2007. *Manajemen Qur'ani: Menerjemahkan Idarah Ilahiah dalm Kehidupan*. Malang: UIN Press.
- Damin, Sudarman. 2012. *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Effendi, Uchyana Onong. 1993. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Freeman, Stoner. 1994. *Manajemen*. jilid 1, Jakarta: Intermedia.
- Fakhruddin, 2008. *Fiqh dan Manajemen Zakat di Indonesia*. Malang: Malang Press.
- George, Tery. R dan Rue, Leslie W. 2005. *Principles Of Management Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1997. *Manajemen Perbankan Dasar dan Kunci Keberhasilan Perekonomian* Cet. IV; Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- . 2003. *Manjemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Cet. VI; Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Jhon Mathis Robert, L.H. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi Ke-x, diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaeda. 2017. “*Sistem Pengelolaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan mandiri di Kota ParePare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)*”. Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam STAIN: Parepare.
- Kasmir. 2008. *BANK dan Lembaga Keuangan Lainnya*. edisi revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karim, A. Adiwarmanto. 2004. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Meldona dan Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moleong, J. Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Refika Aditama.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Ruky, H. Achmad. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Mikro Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suyatno, Thomas, dkk. 1997. *Kelembagaan Perbankan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Steiner, George. 1997. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, diterjemahkan oleh Agus Dharman. PT. Glora Aksara Pratama.
- Sardiman. 2000. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Pronhalindo.

- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sjafri, Tb. Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syafaruddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Subagyo, P. Joko. 2006. *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, edisi revisi. Parepare: STAIN Parepare.
- Tunggal, Widjaja Amin. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusanto, Ismail Muhammad dan Muhammad Krevet Widjajakusuma. 2003. *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah*. Jakarta: Khairul Bayan.

Refrensi Internet

- Antasari. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami" Blog Antasari. [http://idr.uin-antasari.ac.id/7287/5/BAB%20II\(30 April\)](http://idr.uin-antasari.ac.id/7287/5/BAB%20II(30%20April)).
- Belajar Sosial. 2017. "Ciri-ciri Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas" Situs Resmi Blasial. [http://www.belajar sosial.com/2016/10/ciri-ciri-sumber-daya-manusia-yang.html?m=1](http://www.belajar%20sosial.com/2016/10/ciri-ciri-sumber-daya-manusia-yang.html?m=1) (02 Desember).
- IKA, AI. 2017. "Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Kualitas SDM Pada Bank Danamon Syariah" (Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2008). [http://digilib.uin-suka.ac.id//2/10380002\(02 Desember\)](http://digilib.uin-suka.ac.id//2/10380002(02%20Desember)).
- KBBI. 2018. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Onlie" <https://kbbi.web.id/manajemen> (02 Februari).

- Prasetyo, Ali. 2017. “*Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung*” (Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri: Tulugagung, 2017). <http://digilib.uin-suka.ac.id/2/10380002>(02 Desember).
- Pengertian Apapun. 2017. “*Pengertian Karyawan Dan Jenisnya Secara Umum*”<http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html>(02 Desember).
- Wahyuni, Tri “Widya. 2017. “*Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada AJB Bumi Putera Syari’ah Malang*” (Skripsi Sarjana; Universitas Islam Negeri (UIN): Malang, 2007). <http://digilib.uin-suka.ac.id/.../2/10380002>(02 Desember).





LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE**

Alamat : Jl. Amal Bhakti No. 08 Soriang Kota Parepare ☎ (0421)21307 📠 (0421) 24404
Website : www.stainparepare.ac.id Email: email.stainparepare.ac.id

Nomor : B - 648 /Sti.08/PP.00.9/02/2018
Lampiran : -
Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Daerah KOTA PAREPARE
Cq. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE :

Nama : RISDA YANTI
Tempat/Tgl. Lahir : POLMAS, 10 Oktober 1995
NIM : 14.2300.010
Jurusan / Program Studi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. LASINRANG, DESA LALENG BATA, KEC. PALETEANG,
KAB. PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **KOTA PAREPARE** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

" SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS CABANG PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH) "

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Pebruari** sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya yang bersangkutan diberi izin dan dukungan seperlunya.

Terima kasih,

14 Pebruari 2018

An Ketua

Wakil Ketua Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga (APL)



Munaid



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jl. Jenit, Sudirman Nomor 76, Telp. (0421) 25255, Fax (0421) 26111, Kode Pos 91122
Email : bappeda@pareparekota.go.id, Website : www.bappeda.pareparekota.go.id

PAREPARE

Parepare, 19 Februari 2018

Nomor : 050 / 167 / Bappeda
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Pimpinan Bank Sinarmas Cabang Parepare
Di -

Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Surat Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) STAIN Parepare, Nomor : B 648/SB.08/PP.00.9/02/2018 tanggal 14 Februari 2018 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka pada prinsipnya Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Parepare) dapat memberikan **Izin Penelitian** kepada :

N a m a : RISDA YANTI
Tempat/Tgl. Lahir : pOLMAS/10 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
A l a m a t : Jl. Bojo 1 (Poros Baru - Makassar), Kab. Barru

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :
"SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BANK SINARMAS CABANG PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"

Selama : Tmt. Februari 2018 s.d selesai
Pengikut/Peserta : **Tidak Ada**

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan Data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan Ilmiah.
3. Mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare)
5. Menyerahkan 1 (satu) berkas Foto Copy hasil "**Penelitian**" kepada Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare).
6. Kepada Instansi yang dihubungi mohon memberikan bantuan.
7. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.

An. KEPALA BAPPEDA
SEKRETARIS,

E.W. ARIYADI, ST., MT
Pangkat Pembina
Np. 19691204199703 1 002

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
2. Walikota Parepare di Parepare
3. Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) STAIN Parepare di Parepare
4. Saudara RISDA YANTI
5. Ansp.



Bank Sinarmas
Kantor Cabang Parepare
Jln. Veteran No. 40 Kota Parepare

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah selaku senior Supervisor, menerangkan bahwa mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN):

Nama : Risdha Yanti
NIM : 14.2300.010
Jurusan : Syariah
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jln. Poros Barru - Makassar (Bojo 1).

Yang bersangkutan di atas benar telah melakukan/melaksanakan penelitian di Bank Sinarmas Cabang Parepare dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Bank Sinarmas Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah), yang Pelaksanaannya dimulai pada Tanggal 20/Februari/2018.

Demikian surat keterangan ini buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 09 2018

Riko, S.H

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Riko S-H
Alamat : Lumpue
Pekerjaan/Jabatan : Supervisor

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Risda Yanti untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul "Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)".

Demikian surat keterangan wawancara ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 10 09, 2018



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adyka
Alamat : Jl. patimbo kota parepare
Pekerjaan/Jabatan : Marketing

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Risda Yanti untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul "Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Kantor Cabang Pembantu Parepare (Analisis Manajemen Syariah)".

Demikian surat keterangan wawancara ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Parepare,, 2018



LAMPIRAN 5

RESUME WAWANCARA

Nama Informan I : Riko (Supervisor)
Nama Informan II : Andyka Yultan (Kepala Marketing)
Jabatan : Supervisor
Tempat : Kantor Bank Sinarmas Cabang Parepare
Tanggal : 21 Februari Sampai dengan, 17 Juli 2018
Waktu : 16:00-17:00 WITA

1) Apa tujuan Bapak dalam membentuk strategi rekrutmen karyawan?

(Jawaban Informan II):

Tujuan strategi rekrutmen bertujuan untuk pemeratakan perekonomian masyarakat, memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

2) Apakah rekrutmen calon karyawan harus berdasarkan dengan kebutuhan Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan II):

Iya, karena kebutuhan karyawan yang paling banyak itu bagian *marketing*, hampir setiap bulan kita adakan rekrutmen alasannya karena memang bagian *marketing* ini paling banyak dibutuhkan kadang sampai 10 orang setiap bulannya. Untuk jumlahnya tidak tentu sih, tergantung permintaan apakah mendesak atau tidak kalau memang mendesak ya segera kita lakukan rekrutmen. Memang disini itu karyawan keluar masuk ada yang kerja seminggu terus keluar penyebabnya karena tidak cocok dengan sistem kerja *part time*.

3) Bagaimana bentuk informasi permintaan karyawan baru Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan I):

Bentuk informasi permintaan karyawan biasanya masing-masing posisi jabatan mengumpulkan surat permintaan karyawan pada masing-masing posisi jabatan

pekerjaan yang mengalami kekosongan. Kemudian pihak Supervisor selaku saya, berkerjasama kepada pihak Departemen Ketenaga Kerjaan (Depnaker) dengan memberikan surat permintaan karyawan baru yang didalamnya sudah dijelaskan secara rinci tentang adanya kebutuhan karyawan dengan memberikan penjelasan yang berisi tentang tanggal mulai bekerja, jumlah gaji dan ringkasan tanggung jawab tugas pokok pada posisi jabatan yang dibutuhkan, serta kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan.

- 4) Rasio hasil merupakan petunjuk suatu instrumen yang dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu, Bagaimana kebijakan Bapak dari pengertian yang saya maksudkan tadi?

(Jawaban Informan I):

Kebijakan dari saya bahwa keberhasilan suatu rekrutmen dilihat dari rasio hasil yang didapatkan, dimana rasio hasil menurut saya itu petunjuk dimana petunjuk untuk undangan ke wawancara dan seleksi yang diperoleh dalam beberapa periode waktu contohnya (dalam waktu beberapa bulan atau 1 tahun lalu), dimana prosesnya itu surat permintaan karyawan baru bersamaan dengan data calon karyawan yang beberapa bulan ataupun tahun lalu kami terima dari Depnaker, kami simpan kemudian nantinya kami undang atau memberikan tawaran kerja untuk diwawancara atau diseleksi.

- 5) Untuk memperoleh data atau informasi mengenai strategi analisa pekerjaan, Apakah Bapak menggunakan metode untuk mendapatkan informasi atau data dalam proses rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare ?

(Jawaban Informan I):

Pakai, Metode yang biasa kami pakai dalam analisa pekerjaan yaitu; menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap karyawan pada setiap posisi-posisi jabatan untuk mendapatkan informasi mengenai deskripsi dan spesifikasi suatu posisi pekerjaan yang bersangkutan. Karena analisis pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk digunakan sebagai acuan rekrutmen dan seleksi nantinya.

- 6) Bagaimana penjelasan Bapak mengenai deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan, dan apakah Bapak menyampaikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan kepada calon karyawan?

(Jawaban Informan I)

Deskripsi pekerjaan adalah (uraian tanggung jawab pekerjaan) yang merupakan fungsi mendasar dalam menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Informasi tanggung jawab suatu pekerjaan yang kami sampaikan pada saat memberikan informasi secara tertulis di (internet, spanduk). dimana pencarian calon karyawan yang baru-baru ini kami lakukan, yaitu; posisi

marketing, surveyor, field collection, office boy, kami tidak mencantumkan informasi secara tertulis mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan nanti ketika menjadi karyawan di Bank ini. Tetapi kami hanya mencantumkan informasi secara tertulis terhadap Spesifikasi pekerjaan (persyaratan minimum yang harus di penuhi calon pelamar).

Spesifikasi merupakan kualifikasi atau persyaratan-persyaratan minimum yang setidaknya harus dipenuhi calon pelamar ketika mendaftar di Bank ini. Kualifikasi-kualifikasi itulah yang dijadikan dasar standar kualifikasi-kualifikasi minimum yang setidaknya harus dipenuhi oleh pelamar. Adapun kualifikasi yang harus dipenuhi calon pelamar yaitu; persyaratan (pengalaman bekerja di sebuah lembaga), serta yang harus disediakan diantaranya; (Foto copy (KTP), Kartu keluarga (KK), Surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian, foto copy Ijazah minimal SMK/SMA dan S1 (berbagai lulusan bidang apapun), Umur maksimal 26 tahun serta Surat keterangan kesehatan, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar. Serta Kami menyampaikan informasi terhadap spesifikasi pekerjaan secara tertulis yang biasa disebut dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, syarat-syarat tersebut seperti; Surat lamaran, foto copy KTP, fotocopy ijazah, transkrip nilai, daftar riwayat hidup, pas foto 2 lembar.

- 7) Bagaimana kriteria atau spesifikasi yang Bapak inginkan untuk calon karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan I):

Ada beberapa kriteria terpenting yang diutamakan yaitu; (1) Berpenampilan menarik, khususnya; dalam bidang jabatan *teller* dan *costumer service, marketing*, (2) Memiliki gaya bahasa yang baik dan mampu bercakap dengan baik khususnya; *teller* dan *costumer service* dan *marketing*, (3) Berpotensi atau berwawasan luas, (bidang *marketing, satpam*), Spesifikasi atau kualifikasi jenjang pendidikan dan jurusan (semua jurusan yang diambil), semua agama, berpengalaman, usia maksimal 26.

Adapun kriteria yang diinginkan manajer; calon pelamar tingkat S1 khususnya; lulusan ekonomi. Seiring dengan banyaknya calon karyawan baru, perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SMA dan DIII serta lulusan S1 di bidang (manajemen, komputer, bidang kehutanan, hukum dan sebagainya), tidak berarti orang ingin melamar menjadi tenaga kerja harus lulusan S1 semua, karena pada dasarnya Bank tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir, dan dari tenaga kerja yang ingin menjadikan sebagai profesi. Lulusan SMA atau DIII yang mempunyai keahlian dan kemampuan berkomunikasi dengan baik selama dalam proses tahap seleksi akan di terima bekerja.

- 8) Perencanaan aktivitas rekrutmen perlu mengetahui berapa banyak jumlah karyawan yang dibutuhkan. Bagaimana Bapak memprediksi hal tersebut?

(Jawaban Informan I):

Setiap perusahaan lain metode yang digunakan dalam peramalan ketersediaan tenaga kerja berbeda-beda, terutama pada perusahaan yang besar atau pada lembaga Bank yang dari pusat, peramalan ketersediaan karyawan biasa dipengaruhi dari sisi internal, seperti; pergantian pekerja (habisnya masa kontrak pada karyawan *teller, costumer service*) dan metode yang kami biasanya pakai untuk memprediksi peramalan ketersediaan, kami menggunakan metode *skill and management inventory*, dimana kami melihat data-data karyawan yang berisi tentang: Nama, umur, tingkat pendidikan, kemampuan/keterampilan spesifik, pengalaman bekerja dilihat juga dari cara kerjanya. Sedangkan peramalan tenaga kerja dipengaruhi atas kondisi tenaga kerja; dimana adanya pengunduran diri, pemberhentian, dan meninggal dunia, dimana kami menggunakan metode ekstrapolasi untuk memprediksi jumlah kebutuhan yang dibutuhkan. Metode ekstrapolasi ini metode yang sederhana hanya menghasilkan prediksi yang kasar dan berjangka pendek.

- 9) Kapan rekrutmen karyawan dilakukan Pada Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan I):

Rekrutmen karyawan selalu mengikuti kebutuhan ketersediaan karyawan yang diperlukan atau mendesak, biasanya kami membutuhkan karyawan pada posisi jabatan (*teller, costumer service, marketing, surveyor, field collection*). Dikarenakan adanya karyawan yang mengundurkan diri, atau pemecatan, meninggal dunia, habisnya masa kontrak kerja. Sedangkan untuk posisi lainnya seperti; (kepala pimpinan, kepala *marketing*, serta supervisor) atau biasanya pada karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja yang naik jabatan proses perekrutannya diserahkan kepada kantor pusat.

- 10) Bagaimana rekrutmen karyawan yang Bapak Lakukan dalam melihat adanya pengaruh kondisi pasar tenaga kerja, dan apakah kondisi lingkungan pasar tenaga kerja mempengaruhi proses rekrutmen pada Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan I):

Kegiatan rekrutmen kami lakukan memang harus berdasarkan dari kebutuhan jabatan yang kosong serta melihat dari wilayah-wilayah yang kami biasa dapatkan calon karyawan, pencari kerja dan perantara yang memberikan kemudahan bagi kami dalam mencari calon karyawan yang biasa melalui instansi pemerintah atau pihak Depnaker. Karena, pasar tenaga kerja sangat mempengaruhi proses perencanaan rekrutmen pada Bank ini.

11) Bagaimana proses posisi *entry* (penempatan karyawan saat masuk)?

(Jawaban Informan I):

Penempatan saat masuk ditentukan pada posisi yang kosong dan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang telah lolos seleksi, Mana mungkin kita menempatkan karyawan tanpa adanya posisi kosong atau kebutuhan yang diperlukan, dan sesuai dengan penentu kemampuan karyawan.

12) Bagaimana proses tahapan tes seleksi Bapak lakukan?

(Jawaban Informan II):

Tahap-tahap seleksi dapat dikategorikan menurut tiga jenis yang dilakukan diantara lain: 1) Seleksi administrasi, (Surat lamaran, ijazah berbagai jurusan bidang apapun, riwayat hidup, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, domosili, serifikat keahlian, pas foto, foto copy KTP, surat kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik (SKKB) dari kepolisian), 2) Seleksi secara tertulis, (Tes kecerdasan, Tes bakat, Tes minat, 3) Seleksi tidak tertulis, (Wawancara, praktik, pemeriksaan medis/kesehatan).

13) Apakah Bapak menggunakan sumber dan metode dalam memberikan informasi lowongan kerja?

(Jawaban Informan I):

Iya, metode yang kami gunakan yaitu metode terbuka, serta menggunakan dari satu sumber eksternal saja dimana merupakan sumber dari luar Bank melalui: media website Bank Sinarmass Cabang Parepare, Agen-agen penempatan tenaga kerja Depnaker (Departemen Ketenagakerjaan Pemerintah), serta melalui media cetak memasang spanduk didepan kantor atau biasanya *walk-ins* (pencari pekerjaan yang datang kepada Bank).

14) Apakah pengaruh pasar tenaga kerja merupakan faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen calon karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare?

(Jawaban Informan I):

Iya, Faktor pendukung proses rekrutmen dari lembaga pihak Depnaker yang sudah ada dan sudah lama dijadikan pihak ketiga dalam pencarian calon karyawan, faktor pendukung lainnya kebanyakan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja di Bank ini. Dimana faktor penghambat proses rekrutmen yaitu; keadaan mental calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan terutama dalam bidang *marketing* (pemasaran).

LAMPIRAN 6







RIWAYAT HIDUP PENULIS



Risda Yanti, lahir di Polmas Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Pada Tanggal 10 Oktober 1995, merupakan anak bungsu Ke-(4) dari 4 bersaudara. Anak dari pasangan Bapak H.Daming dan Ibu Hj.Masa'alang. penulis berkebangsaan Negara Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Jl. Bojo 1 (Poros Barru-Makassar), Kecamatan Malussetasi, Kabupaten Barru, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun riwayat Pendidikan penulis, yaitu pada Tahun 2008 lulus dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 10 Sanggalea, Kecamatan Turikale, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, dan pada Tahun 2011 lulus dari Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 5, Parepare Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan, dan melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Pinrang dan lulus pada Tahun 2014. Setelah itu melanjutkan Pendidikan Strata (S1) Pada Tahun 2014 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, dengan mengambil Program Studi Perbankan syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Pada awal semester delapan pada Tahun 2018 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare.*”