

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH:

**NURUL MUHLISA ASRI
NIM: 2020203861206009**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH:

**NURUL MUHLISA ASRI
NIM: 2020203861206009**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare
Nama Mahasiswa : Nurul Muhlisa Asri
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206009
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.5220/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2023

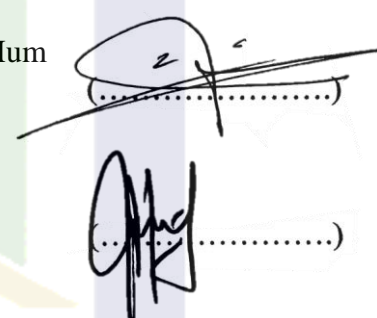
Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Hj. St. Nurhayati, M. Hum

NIP : 19641231 1991102 1 004

Pembimbing Pendamping : Ismayanti, S.E, M.M

NIP : 198106212023212018



Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag

NIP 19710208 2001 12 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare
Nama Mahasiswa : Nurul Muhlisa Asri
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.5220/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2023
Tanggal Kelulusan : 06 Juni 2024

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Hj. St. Nurhayati Ali, M.Hum. (Ketua)

Ismayanti, S.E, M.M. (Sekretaris)

Dr. H. Mukhtar Yunus, Lc., M.Th.I. (Anggota)

I Nyoman Budiono, M.M. (Anggota)



Mengetahui:



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muzdakhin Muhammadun, M. Ag

NIP. 19710208 2001 12 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَلِصَلَاةٍ وَسَلَامٍ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada sosok manusia terbaik, manusia pilihan kekasih Sang Maha Pengasih, Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan doa dari berbagai pihak. Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus tulusnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Muh. Asri dan Ibu Nursiah karena selalu memberikan motivasi baik dukungan secara fisik ataupun material yang tak hentinya mengirimkan do'a tulus sehingga penulis mendapat kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik .

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari ibu Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum dan Ibu Ismayanti, M.M selaku pembimbing I dan Pembimbing II. Atas segala bimbingan serta arahan yang diberikan selama penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak I Nyoman Budiono, M.M. selaku penanggung jawab Program studi Perbankan Syariah atas jasanya mengembangkan Program Studi Perbankan

Syariah menjadi lebih baik seperti saat ini dan telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.

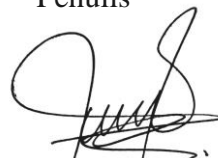
4. Bapak dan Ibu dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mendidik dan menasihati selama penulis di bangku kuliah IAIN Parepare.
5. Kepada Pimpinan dan seluruh jajaran Bank Muamalat KCP Parepare yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memberikan ruang bagi penulis untuk belajar dan berbagi pengalaman selama satu semester melalui program MBKM.
6. Kepada keluarga besar Excellent yang telah memberikan dukungan, semangat dan menjadi tempat pendengar yang baik hingga saat ini. Terima kasih untuk kalian
7. Sahabat tercinta Nurul Fauzia, Mutmainnah W, Nur Afika Budiman, dan teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah angkatan 20 yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan senantiasa kebersamai dari semester satu hingga saat ini. Terima kasih untuk kalian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, maupun segala pihak yang membutuhkannya, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Parepare, 15 Maret 2024
4 Ramadhan 1445 H

Penulis



Nurul Muhlisa Asri
NIM. 2020203861206009

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Nurul Muhlisa Asri
NIM : 2020203861206009
Tempat/ Tgl. Lahir : Bungi, 17 Januari 2002
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP 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, 15 Maret 2024

Penyusun,



Nurul Muhlisa Asri
NIM. 2020203861206009

ABSTRAK

Nurul Muhlisa Asri. *Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare* (Dibimbing oleh Ibu Hj. Nurhayati dan Ibu Ismayanti).

Tantangan yang dihadapi saat ini oleh Bank Syariah adalah sumber daya manusia dan salah satu upaya pemerintah dalam menyediakan program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah tiada lain adalah untuk mendukung perkembangan Bank Syariah di Indonesia. Namun, sumber daya manusia di perbankan syariah masih didominasi oleh lulusan yang berlatar belakang non-syariah seperti yang terjadi pada Bank Muamalat KCP Parepare. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sistem rekrutmen, seleksi, dan analisis perbankan syariah terhadap implementasi tersebut pada Bank Muamalat KCP Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Metode pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Sistem rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare didasarkan pada kebutuhan bank karena adanya posisi atau jabatan yang kosong dan memanfaatkan teknologi seperti sosial media dalam pelaksanaannya agar mendapat beberapa calon karyawan untuk diseleksi. 2) Sistem seleksi pada Bank Muamalat dilaksanakan oleh Kantor Pusat Jakarta melalui rekomendasi dari Bank Muamalat KCP Parepare dan Bank Muamalat Cabang Utama Makassar setelah melalui tahap rekrutmen. 3) Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare menekankan pada karakter seperti kejujuran, amanah, dan dapat bekerja sama dengan tim demi terciptanya karyawan yang profesional.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Sistem Seleksi, Karyawan Bank Muamalat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	10
B. Tinjauan Teoritis.....	16
1. Implementasi	16
2. Rekrutmen	17
3. Seleksi	29
4. Bank Muamalat	40
5. Karyawan Bank	41
C. Tinjauan Konseptual.....	43
D. Kerangka Pikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
C. Fokus Penelitian	47
D. Jenis dan Sumber Data	47
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	48
F. Uji Keabsahan Data	49
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare	52
2. Sistem Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare	55
3. Analisis Perbankan Syariah Terhadap Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare	60
B. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	74
A. Simpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	I
BIODATA PENULIS	XVII

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Latar belakang pendidikan karyawan	5
1.2	Data Pelamar bulan November 2023	6



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka pikir	45



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Penetapan Pembimbing	II
Lampiran 2	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	III
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Meneliti	IV
Lampiran 4	Surat Rekomendasi Penelitian	V
Lampiran 5	Intrumen Penelitian	VII
Lampiran 6	Surat Keterangan Wawancara	X
Lampiran 7	Informasi Rekrutmen	XII
Lampiran 8	Surat Keterangan Selesai Meneliti	XV
Lampiran 9	Dokumentasi	XVI
Lampiran 10	Biodata Penulis	XVII

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda. Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

b. Vocal

1. Vocal tunggal (*monofong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

2. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	fathah dan ya	Ai	a dan i
أو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَى : kaifa

حَوْلَ : haula

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ/آي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
إِي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
أُو	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1. *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].
2. *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*. Contoh:

الْجَنَّةِ رَوْضَةَ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةَ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةَ : *Al-hikmah*

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعْمٌ : *Nu'ima*

عُدُوْا : *'Aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	:	<i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	:	<i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	:	<i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	:	<i>al-bilādu</i>

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	:	<i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	:	<i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	:	<i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	:	<i>umirtu</i>

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

i. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ Hum fi rahmmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naṣr Hamīd (bukan: Zaid, Naṣr Hamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subhānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah

M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab :

ص = صفحة

دم = بدون مكان

صلعم = صلى الله عليه وسلم

ط = طبعة

دن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها/إلى آخره

ج = جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjanagannya, diantaranya sebagai berikut:

1. ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
2. Et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk.(“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
3. Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
4. Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

5. Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
6. No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah saat ini telah mengalami pertumbuhan dan selalu dibutuhkan tindakan yang tepat untuk menarik masyarakat agar terus-menerus tertarik dan menggunakan jasa perbankan syariah. Bank syariah adalah bank yang kegiatan operasionalnya dilakukan berdasarkan prinsip syariah Islam, mengacu pada perintah Al-Qur'an dan hadist. Dalam operasionalnya, bank syariah harus mampu menghindari kegiatan-kegiatan yang mengandung unsur riba dan segala sesuatu yang bertentangan dengan syariat Islam.¹ Peran bank syariah sebagai lembaga keuangan adalah menghimpun uang masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008, fungsi bank syariah adalah bertanggung jawab dalam menyalurkan pembiayaan. Sumber utama bisnis dan pendapatan bank syariah adalah penyaluran dana melalui pembiayaan.²

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank pertama yang menggunakan prinsip syariah dalam operasionalnya. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada bulan Mei 1992. Pendirian Bank Muamalat Indonesia dipimpin oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang kemudian didukung oleh sekelompok pengusaha dan intelektual muslim. Karena PT

¹ Hamdi Agustin, "Teori Bank Syariah," *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 2, no. 1 (2021): 67–83, <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>. hal. 68

² Sujian Suretno and Bustam Bustam, "Peran Bank Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian Nasional Melalui Pembiayaan Modal Kerja Pada Umkm," *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 01 (2020): 1, <https://doi.org/10.30868/ad.v4i01.752>. hal. 2

Bank Muamalat Indonesia (BMI) Tbk. adalah bank pertama di Indonesia yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah, maka Bank Muamalat Indonesia akan mempertahankan operasionalnya serupa dengan bank tradisional lainnya tanpa bertentangan dengan hukum Islam. Bank Muamalat Indonesia (BMI) tidak terlepas dari upaya untuk mencapai keuntungan bersama dengan para nasabahnya. Selain itu Bank Muamalat Indonesia (BMI) juga tetap harus berpegangan pada prinsip *Prudential Banking*, yaitu prinsip kehati-hatian bank dalam mengoperasikan usahanya agar tetap dalam kondisi kinerja yang baik dan memenuhi kriteria bank sehat.³

Sektor perbankan tidak dapat melaksanakan kegiatannya tanpa sumber daya manusia. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia sangat penting dan memberikan pengaruh yang besar bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu bisnis sangat bergantung pada ketersediaan sumber dayanya, khususnya perusahaan yang senantiasa berinovasi dan melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja bisnis.⁴

Bank syariah masih kekurangan sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam roadmap OJK, Berlandaskan hasil survei, *in-depth interview (IDI)*, dan *Focus Group Discussion (FGD)* yang dilakukan OJK, Saat ini Perbankan Syariah masih menghadapi beberapa permasalahan strategis yang menghambat pertumbuhannya. Kurangnya diferensiasi model bisnis menjadi

³ Fathiya Khaira Ummah and Edy Suprpto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 2 (2020): 1–24, <https://doi.org/10.46899/jeps.v3i2.159>. hal 2

⁴ Rina E L Maza, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah : (Sebuah Tinjauan Literatur)" 6, no. 1 (2021): 139–58. Hal. 142

penyebab utama permasalahan strategis ini, antara lain kurangnya inisiatif atau upaya bank untuk menciptakan perbedaan signifikan dalam produk dan layanan yang ditawarkan, terbatasnya pengembangan bisnis yang terfokus pada tujuan bisnis, sumber daya manusia dan TI yang kurang. Saat ini, perbankan syariah menghadapi tantangan transisi ke era industri yang menuntut inovasi tingkat tinggi untuk menunjukkan kekhasannya dan memberikan dampak besar terhadap perekonomian negara, termasuk kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam secara keseluruhan. Untuk mengikuti perkembangan, penyesuaian kondisi ekonomi dan teknologi memerlukan penggunaan organisasi yang mudah beradaptasi dan fleksibel untuk mengendalikan dinamika dan perubahannya, yang berarti bahwa pengendalian pembangunan memerlukan lebih banyak kapasitas dan sumber daya manusia.⁵

Mencari dan menemukan karyawan yang benar-benar sesuai dengan keinginan bank bukanlah perkara mudah. Ada beberapa langkah yang harus diambil untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang mereka dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu kebutuhan karyawan harus di rencanakan dengan baik sesuai dengan beban kerja yang ada, salah satunya yaitu dengan cara melakukan rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan karena dengan proses yang tepat maka bank dapat menemukan karyawan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja perusahaannya dan membawa hasil yang baik bagi bank. Karena jika proses rekrutmen dan seleksi tidak dijalankan dengan baik, maka perusahaan tidak akan memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi

⁵ OJK , 'Roadmap pengembangan perbankan syariah 2020-2025',(2021) hal. 89.

kualifikasi yang dibutuhkan bank. Hal ini akan membuat proses operasional dalam bank menjadi kurang efisien dan efektif.

Secara teoritis, besarnya lapangan pekerjaan kerja di ekonomi syariah, maka sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia., Muliaman D. Hadad, Deputi Gubernur Bank Indonesia menyampaikan bahwa dibutuhkan sekitar 40.000 tenaga kerja bahwa dalam 4 – 5 tahun ke depan, khususnya di perbankan syariah. Sementara itu, menurut Direktur Utama BRI Syariah Ventje Rahardjo, pada tahun 2015 akan terdapat sekitar 45.000 orang yang dibutuhkan untuk bekerja di perbankan syariah. Dengan semakin banyaknya unit perbankan syariah, termasuk bank mikro yang didirikan di daerah, maka sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Sumber daya manusia perbankan syariah saat ini mayoritas merupakan lulusan yang berlatar belakang non-syariah.⁶

Latar belakang pendidikan tidak menjamin suatu pekerjaan. Banyak perusahaan mempekerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan dan tugas pekerjaan yang berbeda. Namun jika difikir secara logis sebelum melakukan rekrutmen dan seleksi, setiap perusahaan pasti telah melakukan analisis pekerjaan yang memuat kriteria calon karyawan yang akan diterima pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti yang terjadi pada Bank Muamalat KCP Parepare, bergerak dibidang perbankan yang menjalankan operasionalnya dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah, tentunya membutuhkan karyawan lulusan perbankan atau ekonomi syariah. Apalagi bank muamalat merupakan lembaga

⁶ Muhammad Kamal Zubair, 'Prospek Program Studi Perbankan Syariah', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 16.1 (2018) hal 33.

keuangan pertama yang menerapkan prinsip syariah. Berikut adalah tabel latar belakang pendidikan karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare:

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Karyawan

Nama	Jabatan	Pendidikan
Wardah Bachtiar	<i>Branch Manager</i>	Ekonomi Syariah
Ilham Salim	<i>Sub Branch Operation Supervision</i>	Sarjana Sastra Inggris
Abu Ali Farmadi	<i>Marketing</i>	Sarjana Teknik
Rezky Nur Azizah	<i>Teller</i>	Perbankan Syariah

Sumber Data: Marketing Bank Muamalat KCP Parepare

Berdasarkan tabel diatas, peneliti menemukan masalah bahwa ada beberapa karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare yang bukan berasal dari lulusan perbankan syariah ataupun ekonomi syariah. Ini menandakan bahwa Bank Muamalat KCP Parepare sebagian besar tidak memberikan ketentuan pendidikan khusus dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Padahal dengan melihat setiap tahun terdapat banyak lulusan perbankan syariah ataupun ekonomi syariah dari berbagai perguruan tinggi Islam di Indonesia, seharusnya Bank Muamalat KCP Parepare bisa lebih menekankan untuk mempekerjakan tenaga kerja lulusan perbankan syariah ataupun ekonomi syariah. Dan tentunya, tujuan pemerintah dalam menyediakan program studi dan fakultas yang bergerak di bidang perbankan syariah ataupun ekonomi syariah tiada lain adalah untuk mendukung perkembangan Bank syariah di Indonesia. Berikut adalah jumlah data pelamar yang masuk pada bulan November 2023 di Bank Muamalat KCP Parepare:

Tabel 1.2 Data Pelamar Bulan November 2023 Pada Bank Muamalat KCP Parepare

Latar Belakang Pendidikan Pelamar	Jumlah Pelamar
Perbankan Syariah	10 orang
Pendidikan Agama Islam	2 orang
Hukum Ekonomi Syariah	1 orang
Komunikasi Penyiaran Islam	1 orang
Hukum Pidana Islam	1 orang
Akuntansi Syariah	2 orang
Jumlah	17 orang

Sumber Data : Marketing Bank Muamalat KCP Parepare

Bank Muamalat KCP Parepare melaksanakan sistem rekrutmen dan seleksi yang merupakan sebuah cara untuk menemukan karyawan yang berkualitas dan profesional. Sistem rekrutmen dan seleksi adalah 2 hal yang berbeda. Sistem rekrutmen adalah proses mencari pelamar sebanyak-banyaknya dengan menggunakan media tertentu untuk menarik perhatian para pelamar, sedangkan sistem seleksi adalah proses setelah rekrutmen dan proses yang menentukan apakah para pelamar diterima atau tidak. Dalam praktiknya, sistem rekrutmen dan seleksi tentunya perlu pertimbangan yang cukup besar dalam menetapkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini yaitu pelaksanaan sistem rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Parepare diawali dengan melakukan perencanaan yaitu melakukan

analisis kebutuhan karena adanya posisi atau jabatan yang kosong, menentukan kualifikasi serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Penentuan kualifikasi dalam analisis kebutuhan yang dilakukan oleh bank Muamalat KCP Parepare tidak didasarkan pada latar belakang pendidikan, melainkan berdasarkan pada penampilan dan kemampuan yang harus sesuai dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan bank. Seperti pada posisi teller, bank mempertimbangkan kemampuan *skill service oriented* yang tinggi yaitu keahlian yang berorientasi pada pelayanan sedangkan pada posisi *Costumer Service* bank mempertimbangkan kemampuan *selling skill* yaitu kemampuan dalam menawarkan produk dan jasa. Begitu pula dengan posisi atau jabatan yang lain, kemampuan berkomunikasi dengan baik lebih diutamakan oleh Bank Muamalat KCP Parepare.

Setelah proses rekrutmen dilakukan maka tahap selanjutnya yaitu seleksi. Seleksi adalah keputusan diterima atau tidaknya pelamar. Pada Bank Muamalat, keputusan penerimaan ditentukan oleh Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta melalui rekomendasi dari Bank Muamalat KCP Parepare dan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar. Para pelamar melewati beberapa tahap sehingga bank benar-benar memperhatikan disetiap prosesnya karena sistem seleksi menentukan keadaan bank kedepannya. Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya sekedar merekrut karyawan karena tentunya semua melalui pertimbangan. Setelah dinyatakan diterima, karyawan baru akan diwadahi pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan untuk menambah wawasan para karyawan tentang perbankan syariah sehingga ini menjadi alasan tidak dibatasinya suatu jurusan dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.

Dengan adanya penelitian ini, peneliti akan memperoleh informasi lebih mendalam mengenai sistem rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat KCP Parepare untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional sehingga dapat meningkatkannya agar tetap tumbuh serta mampu menjaga eksistensinya mengingat bahwa Bank Muamalat merupakan bank syariah pertama di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?
2. Bagaimana sistem seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?
3. Bagaimana analisis perbankan syariah terhadap implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare
2. Untuk mengetahui sistem seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare
3. Untuk mengetahui analisis perbankan syariah terhadap implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis berharap agar dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat membantu IAIN Parepare khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam memberikan informasi atau referensi kepada mahasiswa tentang penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare. Dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah wawasan mengenai Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melakukan penelitian sebagai tugas selaku mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti terhadap implementasi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

b. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare

Memberikan saran dan masukan mengenai penerapan rekrutmen dan seleksi dalam menemukan karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berikut ini adalah rangkuman penelitian relevan yang terkait dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti, karena penelitian ini juga berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Pada penelitian Hamzah Aras dengan judul “ Implementasi Rekrutmen Karyawan pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo” mengemukakan bahwa latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen karyawan dan penerapan ekonomi Islam pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat memilih kompetensi bathniyah atau spiriual dalam menyaring calon karyawan , karena dinilai lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam, antara lain kejujuran dan amanah. Dan rekrutmen karyawan Bank Muamalat KCP Kota Palopo terhambat oleh 3 faktor yaitu: 1) Faktor internal biasanya banyak berhubngan dengan supervisor, terkadang supervisor ingin mencari karyawan yang baru lulus dari satuan pendidikan yang bertujuan untuk merefresh atau memberi penyegaran di perusahaan. 2). Faktor organisasi, faktor tersebut lebih berkaitan dengan sistem imbalan, berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan, dan pemberian hak cuti. 3). Dalam faktor ini, faktor-faktor yang biasa dimiliki oleh karyawan berkaitan

dengan sifat karyawan itu sendiri. Yang dikhawatirkan dari faktor ini adalah sifat-sifat buruk yang cenderung dilakukan oleh karyawan.⁷

Perbedaan penelitian Hamzah Aras dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Hamzah Aras hanya berfokus pada implementasi rekrutmen saja, sedangkan penelitian ini fokus terhadap sistem rekrutmen yang membahas mulai dari persyaratan dalam pendaftaran menjadi karyawan Bank Muamalat hingga proses penerimaan karyawan yaitu pelaksanaan seleksi.

2. Pada penelitian Ilma Irvanty Firdausi dengan judul “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan Bank Muamalat dimasa pandemic, kendala apa saja yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi selama pandemic serta solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, analisis data melalui beberapa proses yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data verifikasi. Pengecekan data melalui pengamatan sumber dan teori.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah proses rekrutmen dengan metode seleksi dilakukan secara bertahap dikarenakan adanya pandemi. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya.

⁷ Hamzah Aras Hamzah Aras, “Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo” (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021). hal 64-65

Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan berpotensi kehilangan calon karyawan dan melakukan praktel uji lapangan agar memudahkan untuk tahap selanjutnya yaitu penempatan karyawan yang telah diterima di Bank Muamalat KCU Kediri. Terdapat beberapa kendala dalam proses rekrutmen, yaitu keterlambatan dan tidak efisiennya penyebaran informasi mengenai lowongan yang dilakukan secara online. Sementara itu, kendala pada saat proses seleksi yaitu tertundanya proses seleksi, karena tes dilakukan secara online. Solusi untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu menawarkan pilihan lain bagi calon kandidat yang memiliki keterbatasan alat dan akses internet, melakukan tes swab ke beberapa calon karyawan serta karyawan, dan menunda proses rekrutmen dan seleksi.⁸

Perbedaan penelitian Ilma Irvanty Firdausi dengan penelitian ini yaitu, pada penelitian Ilma Irvanty Firdausi membahas tentang rekrutmen dan seleksi di masa pandemi yaitu adanya pembatasan kerumunan, aturan protokol kesehatan dll., yang dilakukan oleh pemerintah sehingga menjadi salah satu kendala bank Muamalat KC Kediri dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi, sedangkan penelitian ini berfokus setelah masa pandemi yang dimana kehidupan kembali normal dan sudah tidak ada lagi pembatasan yang dilakukan oleh pemerintah.

3. Pada penelitian Dimas Yuanda dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru”

⁸ Ilma Irvanty Firdausi, ‘Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi’ (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021) hal. 84-85.

mengemukakan bahwa latar belakang pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana rekrutmen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah rekrutmen yang terjadi di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru sudah baik dan berhasil merekrut karyawan yang terbaik untuk bank dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan maksimal dan rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.⁹

Perbedaan penelitian Dimas Yuanda dengan penelitian ini yaitu, pada penelitian Dimas Yuanda berfokus kepada kinerja karyawan yang membahas tentang pelaksanaan rekrutmen yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini tidak berfokus kepada kinerja karyawan melainkan hanya membahas tentang bagaimana proses ketika bank mencari pelamar untuk direkrut hingga pelaksanaan seleksi dan menemukan karyawan yang dianggap sesuai dengan kebutuhan bank.

4. Pada penelitian Grasela Leli Anggraini dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan dan Rekrutmen dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah” mengemukakan bahwa latar belakang dari

⁹ Dimas Yuanda, ‘Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru’ (Universitas Islam Riau, 2022) hal. 71.

penelitian ini adalah bagaimana kualitas karyawan dapat ditingkatkan dari pelaksanaan manajemen SDI, perencanaan, dan rekrutmen pada Bank Syariah. Peneliti memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau *library research* dengan mencari sumber-sumber yang relevan.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di bank syariah mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan dan kemajuannya. Proses perencanaan rekrutmen staf yang berkualitas di bank syariah melibatkan beberapa tahapan, antara lain observasi, penjadwalan janji temu, dan penilaian kriteria kelayakan kandidat, serta tempat pelaksanaan dan penentuan penerimaan karyawan. Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank syariah ini meliputi rekrutmen internal maupun eksternal yang melalui tahapan seleksi serta pengamatan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ada.¹⁰

Perbedaan penelitian Grasela Leli Anggraini dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Grasela Leli Anggraini membahas tentang perencanaan sumber daya manusia hingga pelaksanaan rekrutmen pada Bank Syariah di Indonesia sedangkan pada penelitian ini yaitu tentang sistem rekrutmen yang membahas mulai dari persyaratan pendaftaran untuk menjadi karyawan Bank Muamalat hingga proses penerimaan karyawan yaitu pelaksanaan seleksi.

5. Pada penelitian Ahmad Ridduwan dengan judul “Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

¹⁰ Grasela Leli Anggraini, ‘Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah’ (UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022) hal. 69-70.

Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung)” mengemukakan bahwa latar belakang dari penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara keharusan yang ideal dengan realitas yang terjadi pada bank syariah karena pada umumnya karyawan tidak seutuhnya memahami pemahaman yang baik tentang sistem dan operasional Bank Syariah. Hal ini disebabkan oleh perbedaan latar belakang dengan pekerjaan yang di jalani yang tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) dan verification (kesimpulan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam merekrut tenaga kerja, Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung mengacu pada strategi dasar sistem dan metode perekrutan menggunakan dua metode, yaitu tertutup dan terbuka serta menggunakan dua sumber yaitu internal dan eksternal. Dalam hal seleksi pihak Bank BRI Syariah melakukan tes tambahan yaitu tes seputar pengetahuan keagamaan. Pihak Bank BRI Syariah dalam menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan pendidikan. Sedangkan dalam hal pemberian gaji pihak Bank BRI Syariah menggunakan sistem *payroll* yaitu suatu produk yang dikeluarkan oleh pihak Bank untuk proses pemberian gaji karyawan.¹¹

¹¹ Ridduwan Ahmad, ‘Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung)’ (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022) hal. 109.

Perbedaan penelitian Ahmad Ridduwan dengan penelitian ini yaitu terdapat pada variabel penelitian yang dimana penelitian Ahmad Ridduwan membahas mengenai pola penempatan karyawan yang selain didasarkan pada kemampuan juga berdasarkan pendidikan, dan membahas lebih dalam mengenai proses pemberian gaji. Sedangkan pada penelitian ini membahas tentang proses pengadaan karyawan yang penempatannya sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh bank dan sebagian besar penerimaan karyawan tidak didasarkan pada latar pendidikan karyawan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Implementasi

Implementasi merupakan salah satu elemen terpenting dalam mewujudkan terwujudnya sebuah ide atau gagasan. Seseorang atau pelaku pemerintahan harus melaksanakan atau mengimplementasikan suatu gagasan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Implementasi merupakan suatu proses yang ditempuh atau diterapkan dalam berbagai bidang tanpa adanya batasan. Oleh karena itu, perlu adanya persiapan atas segala kebutuhan dilapangan saat melaksanakan sebuah program. Implementasi sering kali diremehkan sebagai sekedar implementasi program yang ditentukan oleh pengambil keputusan seolah-olah proses ini memberikan berpengaruh yang kecil. Implementasi kebijakan samgatlah penting dan harus dilakukan. Seperti yang kita ketahui, kebijakan tidak akan memberikan dampak apapun jika tidak diterapkan atau dilaksanakan. Kebijakan hanya sebagai dokumen atau program yang tidak bermakna

bagi kehidupan. Suatu kebijakan yang dianggap baik dan tepat pun tidak akan memberikan perubahan apapun jika tidak diimplementasikan.¹²

Implementasi mengacu pada proses penerapan atau pelaksanaan suatu konsep, rencana, atau sistem dalam praktik nyata. Penerapannya seringkali melibatkan banyak individu dalam perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan strategi yang telah di susun atau untuk mencapai hasil yang diharapkan dan memastikan bahwa penerapannya dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam lingkungan operasional yang sesungguhnya.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Salah satu kunci terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional yaitu terdapat pada proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Sudah menjadi tanggung jawab suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan sebuah rekrutmen guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen dikenal sebagai proses pencarian, pengujian, dan menarik karyawan potensial dalam suatu organisasi

Menurut Mathis dan Jackson, rekrutmen merupakan proses menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dibidangnya untuk bergabung pada suatu perusahaan atau lembaga. Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Irawan yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses memperoleh tenaga yang berkualitas untuk bekerja pada suatu lembaga atau instansi.¹³

¹² Dian Suluh Kusuma Dewi, “Buku Ajar Kebijakan Publik Proses, Implementasi Dan Evaluasi” (Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2022). Hal. 119

¹³ Lia Yuliana et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan” (Yogyakarta: UNY Press, 2019). hal. 156

Ivancevich dan Glueck mendefinisikan rekrutmen sebagai proses dimana sebuah organisasi berusaha untuk merekrut individu dengan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Schuler dan Youngblood mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian tindakan dan prosedur yang ditujukan untuk merekrut orang-orang yang tepat secara sah dan memadai. Pada saat yang tepat dan pada waktu yang tepat, sehingga masyarakat dan organisasi dapat saling memilih sesuai keinginannya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.¹⁴

Mahapatro mendefinisikan rekrutmen sebagai pencarian individu yang dapat memenuhi serangkaian persyaratan pekerjaan tertentu. Ini adalah serangkaian kegiatan yang digunakan organisasi untuk menarik calon pekerja dengan kualifikasi, pengalaman, dan sikap positif yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh langkah atau aktivitas yang terlibat dalam mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.¹⁵

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang berupaya mengidentifikasi dan memotivasi individu dengan kemampuan atau keterampilan tertentu, serta mengidentifikasi potensi kekurangan pada posisi atau lembaga yang diidentifikasi dalam perencanaan personalia perusahaan. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan berbagai langkah untuk mengidentifikasi kandidat posisi perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang luar biasa dan memiliki kemampuan khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

¹⁴ Irma Yuliani, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (RAJAWALI PERS, PT RajaGrafindo Persada Depok, 2023). hal. 77-78

¹⁵ Agung Anggoro Seto et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Global Eksekutif Teknologi, 2023). hal. 31

Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh kandidat sebanyak-banyaknya, sehingga memberikan peluang yang lebih besar bagi perusahaan dalam memilih karyawan yang memenuhi persyaratan untuk dipekerjakan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan rekrutmen dan aktivitas lain, seperti deskripsi dan definisi pekerjaan, yang muncul dari analisis tugas pekerjaan atau memberikan gambaran umum tentang tugas terpenting yang harus diselesaikan.

Kegiatan rekrutmen ini harus dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Kualitas karyawan yang akan direkrut harus memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai kualitas yang sesuai
- 2) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan harus sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia
- 3) Biaya yang dibutuhkan diminimalkan
- 4) Perencanaan dan keputusan strategis mengenai perekrutan¹⁶

b. Fungsi dan Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora rekrutmen mempunyai beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menarik mayoritas pencari kerja sehingga organisasi mempunyai peluang lebih besar dalam memilih calon karyawan yang dianggap memenuhi persyaratan kualifikasi organisasi.

¹⁶ Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto, "Manajemen Sumber Daya Insani," (LPPM Universitas Siliwangi, 2018). Hal. 89

- 2) Setelah pengangkatan, tujuannya adalah untuk menghasilkan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan dan dapat menjalankan tugasnya secara efektif dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Meningkatkan citra organisas secara keseluruhan sehingga pelamar yang gagal memiliki citra positif terhadap organisasi.
- 4) Sumber rekrutmen dapat dilakukan melalui pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berbasis informasi seperti iklan pekerjaan atau surat dari teman dan orang lain (seperti biro iklan), organisasi perekrutan profesional, lembaga pendidikan dan organisasi profesi yang menawarkan pelatihan dan sertifikasi, serikat pekerja.¹⁷

Rekrutmen adalah salah satu fungsi tim sumber daya manusia. Jika proses rekrutmen dilakukan secara efisien dan efektif, maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan seperti :

- 1) Organisasinya mendapatkan karyawan yang lebih baik dan lebih produktif
- 2) Tingkat gesekan antar karyawan akan berkurang
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berinteraksi dengan karyawan
- 4) Pertumbuhan organisasi dan kinerja secara keseluruhan menjadi baik.¹⁸

Islam menekankan pentingnya memperhatikan proses rekrutmen. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al – Anfal/8: 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

¹⁷ Noor Arifin, Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus (unisnu press, 2013) hal. 33.

¹⁸ Dedi Rianto Rahadi and Muhammad Farid, *E-Recruitment and Selection*, 2021. hal. 5

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”¹⁹

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah melarang manusia mengkhianati Rasulullah dengan meninggalkan tugasnya atau mengkhianati tugas yang diberikan padanya. Yakni mengetahui bahwa yang dilakukan adalah perbuatan khianat, sehingga melakukan hal tersebut dengan sengaja. Karyawan mempunyai wewenang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor amanah sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata mewujudkan pemerintahan yang bersih (good governance). Karyawan mampu menjalankan tugas yang diembarkannya melalui kerja jujur, disiplin dan bertanggung jawab.

Pentingnya rekrutmen juga dijelaskan dalam Hadits riwayat Al-Bukhari:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ : كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ ؟ قَالَ : إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya:

“Dari Abu Hurairah RA, dia berkata, “Rasulullah SAW bersabda, ‘*Apabila amanat disia-siakan, maka tunggulah terjadinya kiamat.*’ Abu Hurairah berkata, ‘Bagaimana penya-nyiaannya, wahai Rasulullah?’ Beliau menjawab, ‘*Apabila urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat.*’” (HR. Al-Bukhari No. 6496)²⁰

Menurut hadits ini, sangat penting untuk mempekerjakan pekerja yang dapat diandalkan dan tidak mengabaikan kepercayaan yang diberikan kepada mereka.

¹⁹ Kementerian Agama RI, Al-Qur’an dan terjemahnya (Surabaya, Halim Publishing & Distributing, 2004) hal. 180

²⁰ Muhammad bin Isma’il Abu Abdullah al-Bukhari al-Ju’fi, Al-Jamik Al-Musnad Al-Mukhtasar min Umuri Rasulillah wa Sunnanihi wa Ayyamihi, (Mesir: altibaeat al’amiriati alkubraa , 1013 H), hal. 104

Karyawan harus menjalankan tugasnya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ada dengan tidak melanggar kepercayaan yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan tidak amanah maka akan berdampak buruk terhadap kinerja dan berujung pada kegagalan mencapai tujuan organisasi. Hadits di atas mengisyaratkan bahwa perekrutan staf harus didasarkan pada jabatan dan pengetahuan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menempatkan individu pada peran yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan cara ini, setiap karyawan memahami dengan jelas apa tugasnya, apa yang perlu dilakukan, dan tanggung jawab apa yang diembannya karena semua pada akhirnya akan dipertanggung jawabkan kelak diakhirat.

Hadist di atas juga menjelaskan bahwa dalam memilih karyawan, penentuan akhlak sangat penting yang mencakup aspek lahir dan batin. Hal ini disebut dengan tasawuf yaitu ajaran dengan tingkat religiusitas yang menekankan pada kesalehan dan kesucian jiwa. Tasawuf mengedepankan pemahaman bahwa ibadah kepada Tuhan tidak hanya berhubungan dengan Tuhan, tetapi juga dengan seluruh makhluk.²¹ Dengan memahami kepercayaan tersebut, apa yang dikerjakan harus senantiasa dilakukan dengan sepenuh hati karena tugas yang diberikan adalah tanggung jawab dan itu adalah amanah yang harus dijaga.

Inti dari tujuan rekrutmen adalah proses memilih karyawan yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk kebutuhan seleksi. Rekrutmen juga bertujuan untuk menarik calon yang berkualitas, mengevaluasi kemampuan dan potensi mereka, serta memastikan bahwa kebutuhan perusahaan untuk memiliki anggota tim yang kompeten dan berdedikasi dapat terpenuhi.

²¹ St Nurhayati, Mustaqim Pabbajah, and Rina Rehayati, "Recontextualization of Wihdatul Wujud Ibnu Arabi 's Sufism with the Local Wisdom of the Indonesia 's Buginese" 3538, no. 5 (2024): 620–31. Hal. 621

Berikut adalah beberapa alasan dilakukannya rekrutmen :

- 1) Berdirinya organisasi atau perusahaan baru
- 2) Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- 3) Menciptakan lapangan pekerjaan dan kegiatan baru
- 4) Adanya karyawan yang pindah ke organisasi atau perusahaan lain
- 5) Adanya karyawan yang berhenti, baik secara hormat maupun tidak dengan hormat
- 6) Adanya karyawan yang berhenti karena memasuki usia pensiun²²

c. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan menarik para calon karyawan (pelamar) yang dapat melamar menjadi karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus mampu menerapkan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen mempunyai kelebihan yang memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*” sehingga menjadi pedoman bagi para manajer dalam menempatkan karyawan yang ada di perusahaannya. Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon karyawan yang sesuai dengan rencana pekerja untuk memegang suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*).²³

Casio dan Munandar menyatakan bahwa proses rekrutmen adalah penerimaan karyawan potensial untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai dari kebutuhan merekrut karyawan baru hingga

²²Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003. Hal. 146-149.

²³Desi Kristanti et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2023. hal. 82

diterimanya lamaran mereka. Rekrutmen merupakan tugas dari departemen personalia, namun di beberapa perusahaan besar yang melakukan rekrutmen hampir setiap waktu tugas ini dilakukan oleh spesialis yang disebut rekruter.²⁴

Perlu diketahui bahwa rekrutmen tidak hanya sekedar proses merekrut calon karyawan, namun juga mencakup langkah-langkah selanjutnya seperti pengenalan, pelatihan, dan pengembangan pegawai yang baru direkrut. Tujuannya adalah untuk memastikan integrasi yang sukses dan kesesuaian karyawan baru antara peran dan tanggung jawab yang diembannya.²⁵

1) Perencanaan Rekrutmen

Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan strategi rekrutmen yang efektif. Perusahaan melakukan penilaian terhadap peluang kerja yang meliputi uraian dan kualifikasi pekerjaan, karakteristik pelamar, dan tolok ukur kompetensi. Perencanaan terstruktur dalam proses rekrutmen digunakan untuk memilih karyawan potensial, memastikan bahwa mereka memenuhi kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

2) Strategi Rekrutmen

Tujuan dari strategi rekrutmen adalah untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan. Setelah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan telah selesai disusun, langkah selanjutnya adalah memutuskan strategi mana yang akan digunakan untuk merekrut kandidat yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

²⁴ Zulki Zulkifli Noor et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori Dan Praktis” (Deepublish, 2018). hal. 48

²⁵ Endang Sugiarti, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif” (PT Dewangga Energi Internasional, 2023). hal. 23

3) Sumber Rekrutmen

Untuk memperoleh tenaga kerja, perusahaan dapat melakukan melalui dua sumber yaitu:

a) Sumber Internal

Sumber internal antara lain adalah penarikan tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, dengan cara memutasi atau memindahkan karyawan yang mempunyai spesifikasi yang sesuai dan diyakini bahwa posisi terbuka sebaiknya diisi oleh karyawan yang sudah menjadi karyawan pada perusahaan tersebut. Tujuannya tiada lain adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pengembangan karir untuk jabatan yang lebih tinggi, dan adanya penyegaran pekerjaan untuk yang memerlukan mutasi. Namun, situasi ini menimbulkan adanya bagian yang kosong di departemen lain.

Kelebihan Sumber Internal

- (a) Meningkatkan semangat, loyalitas, perilaku dan semangat karyawan karena ada peluang promosi.
- (b) Meminimumkan biaya penarikan karena tidak perlu memasang iklan lowongan pekerjaan.
- (c) Menghemat waktu
- (d) Tidak memerlukan lagi orientasi dan induksi
- (e) Kestabilan karyawan semakin baik

Kelemahan Sumber internal:

- (a) Karyawan yang dipromosikan kurang mempunyai wewenang, karena karyawan lain masih menganggap yang dipromosikan adalah rekan-rekannya

- (b) Kurangnya metode dan ide-ide baru karena karyawan yang di promosikan tidak mengetahui perkembangan terkini di perusahaan secara eksternal.
- (c) Karyawan merasakan kepuasan dengan cepat karena mereka bekerja untuk promosi hanya dengan persyaratan yang diinginkan
- (d) Jabatan menjadi kosong karena ditinggalkan pejabat sebelumnya, sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan.

b) Sumber Eksternal

Penarikan secara eksternal dilakukan melalui penarikan dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

Kelebihan sumber eksternal

- (a) Kewenangan pejabat relatif baik. Pada umumnya karyawan lebih memilih tenaga kerja dari luar perusahaan karena tidak mengenal pribadi secara utuh
- (b) Tersedianya sistem kerja dan ide-ide baru

Kelemahan sumber eksternal

- (a) Tidak adanya peluang promosi bagi karyawan lama
- (b) Tingginya biaya penarikan, karena harus membuka lowongan di beberapa media.
- (c) Waktu penarikan yang relatif lama. Hal ini disebabkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara bertahap.
- (d) Harus melakukan orientasi dan induksi
- (e) Perilaku dan loyalitas karyawan baru belum diketahui²⁶

²⁶ Kasnaeny Karim, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Pembelajaran Praktis)" (Dream Litera, 2015). hal. 40-42

4) Pencarian Pelamar

Setelah rencana dan strategi perekrutan telah disusun, kegiatan rekrutmen sebenarnya dapat dimulai. Pencarian pelamar dapat melibatkan metode-metode rekrutmen tradisional seperti iklan-iklan surat kabar dan poster-poster lowongan kerja.

Ada dua metode yang dapat digunakan dalam merekrut calon karyawan, yang dimana metode ini akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.

a) Metode tertutup

Metode tertutup merupakan metode yang dimana hanya orang-orang tertentu saja yang diberitahu mengenai rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, jumlah lamaran yang ada relatif sedikit dan sulit menemukan karyawan yang baik.

b) Metode Terbuka

Pada metode terbuka, pengumuman dilakukan baik melalui media cetak maupun elektronik atau dari mulut ke mulut untuk menyebarkan berita yang dihasilkan oleh individu kepada khalayak yang lebih luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menghasilkan banyak calon kandidat sehingga meningkatkan peluang untuk mendapatkan karyawan berkualitas.²⁷

5) Penyaringan

Penyaringan adalah proses untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada tahap ini proses diskualifikasi harus dilakukan

²⁷ Sigit Hermawan, "Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme Dan Profesional," *Umsida Press*, 2020, 1–65. hal. 7

dengan memberikan alasan yang kuat kepada pelamar seperti tingkat pendidikan yang tidak memadai.²⁸

d. Kendala Rekrutmen

Purnaya mengemukakan bahwa kegiatan ini menimbulkan banyak kendala. Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sebagai berikut:

1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan rancangan dan implementasi sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik tersebut meliputi struktur organisasi, nilai-nilai, budaya perusahaan, filosofi (atau pendekatan organisasi), misi (visi organisasi), serta tujuan dan strategi.

2) Tujuan dan Kebijakan Organisasi

Tujuan organisasi adalah untuk mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan benar dan menghilangkan sumber daya yang tidak diperlukan. Pada saat yang sama, efisiensi banyak berkaitan dengan pencapaian keuntungan.

3) Kondisi lingkungan eksternal organisasi

Kondisi lingkungan mempunyai dampak terhadap organisasi. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

²⁸ Ali Nurdin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: CV. Qalbun Salim. 2017) hal. 22.

4) Biaya organisasi

Biaya yang diperlukan dalam proses rekrutmen bisa sangat tinggi, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi.

5) Kompensasi

Kompensasi ini dapat berupa insentif untuk menarik calon karyawan. Besarnya kecilnya akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi.

6) Kebiasaan rekrutmen

Di lain waktu, kebiasaan merekrut yang terus menerus dan dilakukan berulang kali dapat meningkatkan keterampilan seorang perekrut dalam mengvaluasi calon karyawan. Sehingga dengan diperolehnya keterampilan tersebut tersebut maka proses rekrutmen dapat berjalan lebih baik. Pada saat yang sama, praktik yang salah dan tidak menguntungkan dapat terulang kembali, sehingga pencarian calon karyawan yang berkualitas tidak berhasil.

7) Pasar tenaga kerja

Saat merekrut karyawan, manajemen harus memerhatikan situasi pasar tenaga kerja. Pekerjaan mana yang tersedia dan bagaimana mereka mencari pekerjaan.²⁹

3. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah salah satu cara bagi perusahaan untuk melihat apakah individu, pekerjaan dengan organisasi dan lingkungan telah sesuai.³⁰ Seleksi adalah bagian dari proses dimana diputuskan calon atau kandidat mana yang akan diangkat untuk

²⁹ I M Darsana, I G M Sukaarnawa, and I W E Sudarmawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mafy Media Literasi Indonesia, 2023) hal. 44-45.

³⁰ Mochamad Vrans Romi et al., "Pengantar MSDM Strategik: Inovasi Dan Transformasi SDM," 2024. hal. 51

menduduki jabatan tersebut. Kegiatan tersebut antara lain mengevaluasi kesesuaian calon sejauh mana mampu menjalankan perannya dalam keberhasilan organisasi. Hal ini memerlukan seleksi berdasarkan keterampilan, pengalaman, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti.³¹

Kartodichrom mengartikan seleksi sebagai proses seleksi pegawai yang telah mengajukan lamaran pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan, atau yang ada saat ini, dengan tujuan memperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang ditentukan oleh organisasi.³²

Proses seleksi disusun untuk memilih individu yang paling memenuhi syarat dari kumpulan pelamar untuk bergabung menjadi karyawan perusahaan.³³ Proses pemilihan calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dikenal dengan istilah seleksi. Seleksi dapat dipahami sebagai salah satu cara organisasi atau perusahaan menilai ada atau tidaknya kesesuaian antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, fungsi inti manajemen SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah memastikan bahwa kandidat dipilih dengan hati-hati dan ditempatkan pada posisi yang sesuai. Jika dijalankan dengan benar, niscaya akan menghasilkan pegawai yang mampu menjalankan tugasnya secara efisien dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Tujuan seleksi adalah untuk membatasi calon karyawan sehingga hanya tersisa orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi bersifat

³¹ Ni Kadek Suryani and John Ehj Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Nilacakra, 2019). hal. 59-60

³² Elbadiansyah Elbadiansyah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Malang: IRDH, 2019) hal. 73.

³³ I Nyoman Budiono, *Model Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Impelementasi Pada Pondok Pesantren, Hotel, Dan Bank Syariah* (IAIN Parepare Nusantara Press, 2021). hal. 20

mengurangi, karena memilih karyawan terbaik bagi perusahaan. Alasan mengapa seleksi karyawan penting adalah karena merekrut karyawan saat ini akan menentukan seberapa sukses organisasi di masa depan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan akan bekerja lebih baik dalam organisasi dan akan menghasilkan peningkatan profitabilitas. Kedua, karena proses seleksi memerlukan biaya yang tidak sedikit. Sejak awal dilakukannya seleksi, perusahaan sudah mengeluarkan banyak biaya, apalagi jika sampai di level manajerial akan membutuhkan biaya pelatihan dan biaya pengembangan yang lebih besar lagi. Ketiga, proses perekrutan yang buruk mempunyai konsekuensi hukum. Karena persamaan hak ketenagakerjaan mensyaratkan prosedur seleksi yang tidak diskriminatif atau kelalaian dalam melakukan rekrutmen memiliki konsekuensi hukum misalnya merekrut orang dengan tindakan kriminal.³⁴

Selain itu, tujuan dari tahap seleksi yaitu untuk mencari kandidat yang dianggap paling cocok untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi bukan hanya menemukan orang yang baik, tetapi juga untuk menemukan orang-orang yang tepat untuk pekerjaan tersebut dalam budaya dan lingkungan perusahaan. Kandidat yang memenuhi syarat dan kompeten mungkin berhasil dalam satu lingkungan budaya, namun belum tentu berhasil dalam lingkungan budaya lain, karena mereka harus melakukan penyesuaian yang signifikan.³⁵

Dalam mencapai tujuan seleksi, Islam menekankan pentingnya melakukan proses seleksi dengan baik dan efektif. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al – Qashas/28: 26:

³⁴ Fitri Wulandari, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Gerbang Media Aksara, 2020).

³⁵ Zulkifli Rusby, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’ (Rajawali Pers, 2017) hal. 72.

قَالَتْ أَحَدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

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"³⁶

Ayat di atas menegaskan bahwa orang yang paling cakap dalam suatu tugas adalah orang yang dapat dipercaya kekuatan jasmani dan rohaninya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang apa yang diberikan kepada yang dipilih. Selain itu, amanah yang dimaksud adalah mempunyai integritas pribadi, yang menghendaki adanya sifat amanah bahwa apa yang dipegangnya bukanlah milik pribadi, melainkan milik pemberi amanah, yang harus dijaga dan bila dimintai kembali, maka harus dengan siap mengembalikannya.³⁷

Pentingnya seleksi juga di jelaskan dalam hadist riwayat Muslim:

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ : قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَ مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حِزْبِي وَنَدَامَةٌ لِأَمْنٍ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya:

“ Dari Abu Dzar, ia berkata: “Aku berkata (kepada Rasulullah ﷺ) : ‘Wahai Rasulullah! Tidakkah engkau memberikan tugas (jabatan) kepadaku?’ Beliau memukul pundakku seraya bersabda: ‘Wahai Abu Dzar, sesungguhnya kamu ini orang yang lemah, padahal tugas (jabatan yang kamu harapkan itu) adalah amanah. Sesungguhnya ia pada Hari Kiamat kelak merupakan sesuatu yang akan menjadikan kehinaan dan penyesalan, kecuali orang yang mampu melaksanakan dengan sebenar-benarnya dan menunaikan sesuai dengan apa yang diamanahkan kepadanya.’ ” (HR. Muslim No. 1825)³⁸

³⁶ Kementerian Agama RI, Al-Qur’an dan terjemahnya (Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2004) hal. 388

³⁷ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah; Pesan dan Keresasian Al-Qur’an (Jakarta: Lentera Hati, 2002) hal. 333-334

³⁸ Imam Muslim, Al-Musnad Al-Shahih Al-Mukhtasar min Al-Sunan Binaqlil Adli’an Al-Adlila Rasulillah (Riyadh: Dar Taiba alnashr waltawzie, 1426 H), hal. 885.

Hadist diatas menjelaskan bagaimana Rasulullah SAW dalam memilih karyawan, beliau tidak memberikan jabatan kepada orang yang meminta jabatan, karena yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuan dirinya sendiri. Dan beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah dan pada pelaksanaannya dapat menimbulkan kerugian di hari kiamat.

Hadits di atas juga menyebutkan bahwa pikiran harus memperhatikan segala sesuatu dalam pekerjaan. Maka itu perlu untuk mempunyai akal dan menjadi individu yang berilmu. Pengetahuan identik dengan konsep berakal. Selain itu, akal dalam diri manusia juga berarti sesuatu yang merupakan sarana untuk memperoleh ilmu pengetahuan. Akal mempunyai dua arti, yaitu pengetahuan tentang hakikat sesuatu, di mana ia sebagai sifat dari ilmu yang bertempat di hati. Makna kedua adalah bagian dari manusia yang memiliki kemampuan untuk menyerap ilmu pengetahuan, dan ini adalah hati itu sendiri.³⁹

Tujuan akhir dari seleksi adalah penempatan, atau menyesuaikan seseorang pada pekerjaan yang tepat. Penempatan Manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan terutama sebagai proses pencocokan. Seberapa cocok seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Pencocokan ini juga secara langsung mempengaruhi biaya pelatihan dan operasional. Hasil kerja yang tidak memuaskan dapat mengakibatkan biaya dan penundaan waktu yang signifikan bagi suatu organisasi. Kegiatan seleksi dan penempatan biasanya berfokus pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pelamar. Kesesuaian pelamar dengan pekerjaan adalah konsep sederhana namun hal

³⁹ St Nurhayati and Mahsyar Mahsyar, "Peran Akal Dalam Tasawuf Menurut Pemikiran Al-Ghazali" (Rajawali Pers, 2021). hal. 134

itu sangat penting untuk melibatkan pencocokan kualifikasi seseorang dengan karakteristik pekerjaan.⁴⁰

b. Proses seleksi

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan yang bertugas untuk menentukan karyawan yang terbaik. Saat mengambil keputusan, penting untuk mempertimbangkan kesesuaian individu dan perusahaan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon karyawan. Semakin efektif dalam proses seleksi, semakin besar pula peluang mendapatkan karyawan yang tepat bagi perusahaan.

Proses seleksi karyawan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena seleksi karyawan bergantung pada diterimanya karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk suatu jabatan atau pekerjaan yang lowong dan pelamar yang tidak memenuhi persyaratan akan ditolak. Proses seleksi harus dilakukan secara serius untuk memastikan kinerja organisasi meningkat dan keunggulan kompetitif diperoleh melalui pendekatan yang tepat. Pihak manajemen sumber daya manusia harus mempersiapkan segala sesuatunya agar proses seleksi berjalan efisien. Proses seleksi harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia dan analisis jabatan yang telah ditentukan. Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia telah ditetapkan jumlah, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik-karakteristik lain dari karyawan yang akan diterima. Jumlah karyawan yang akan diterima ditentukan berdasarkan jumlah

⁴⁰ Daniel Adi Setya Rahardjo, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021) hal. 99-100.

lowongan atau pekerjaan. Demikian pula dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan ditentukan oleh deskripsi dan spesifikasi tertentu.⁴¹

1) Penerimaan Pendahuluan/ Penyeleksian surat lamaran

Proses seleksi bersifat dua arah. Organisasi memilih karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Saat ini, biasanya dilakukan penyeleksian surat-surat lamaran yang masuk menjadi dua bagian, yaitu surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

2) Tes-tes penerimaan

Tes penerimaan sangat berfungsi untuk memperoleh keterangan atau informasi yang relatif objektif mengenai pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan yang sekarang. Selain itu tes penerimaan juga dapat dimaknai dengan proses mencari informasi tentang calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang akan diisi. Bentuk-bentuk tes penerimaan ini biasanya adalah:

- a) Physical tes (*medical tes*), yaitu memeriksa kemampuan fisik pelamar.
- b) Academic tes (*knowledge tes*), yaitu proses pengujian keterampilan pelamar sesuai dengan kebutuhan posisi yang akan diisi

⁴¹ Wirman Syafri and Alwi Alwi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik' (IPDN PRESS, 2014) hal. 53.

c) *Psychological* tes, yaitu proses menguj mengenai kecerdasan, prestasi, minat, dan kepribadian pelamar.

3) Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi merupakan diskusi formal secara mendalam yang mengevaluasi apakah seorang pelamar diterima atau tidak. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan penuh perhatian dapat mengeksplorasi keterampilan pelamar. Dengan wawancara tersebut akan diperoleh informasi dari masing-masing calon, setelah itu kita bandingkan satu persatu siapa yang memiliki kapasitas kerja paling tinggi.

4) Pemeriksaan Referensi

Untuk mengetahui karakteristik pribadi pelamar, perilaku, riwayat pekerjaan, dan detail penting lainnya tentang diri mereka atau referensi mereka (rujukan), maka perlu melakukan pemeriksaan referensi. Referensi yang digunakan biasanya adalah *personel references* dan *employment references*.

- a) *Personal references* merupakan referensi yang biasanya disampaikan oleh keluarga atau teman dekat pelamar mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar.
- b) Referensi Pekerjaan (*employment references*) merupakan referensi mengenai latar belakang atau pengalaman kerja pelamar. Referensi ini biasanya diberikan oleh perusahaan asal pelamar atau teman yang pernah bekerja sama di organisasi yang sama. Oleh karena itu, semakin penting,

strategis, dan vital posisinya maka semakin dalam pula pemeriksaan referensinya.⁴²

5) Evaluasi Medis

Evaluasi medis atau pemeriksaan kesehatan fisik pelamar merupakan suatu proses untuk mengetahui apakah pelamar memenuhi persyaratan untuk posisi yang bersangkutan. Penting untuk mempertimbangkan penilaian ini karena penilaian ini memengaruhi kinerja karyawan, karena perusahaan dapat mempekerjakan individu yang memenuhi tuntutan fisik dan mental dari posisi atau lingkungan kerja tertentu.

6) Wawancara oleh Manager

Manager akan berbicara langsung dengan pelamar untuk mendapatkan informasi lebih rinci mengenai kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Wawancara ini dilakukan untuk menilai pengalaman kerja kandidat dan menentukan apakah mereka dapat diajak bermitra. Wawancara terakhir menentukan apakah kandidat tersebut memenuhi syarat untuk posisi sebagai calon karyawan oleh perusahaan.

7) Keputusan Penerimaan

Manager akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah menerima hasil seleksi sebelumnya dan hasil akhir proses seleksi adalah orang yang diterima sebagai karyawan baru sekaligus menandai berakhirnya proses seleksi.⁴³

⁴² T Hani Handoko, "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta," *Bpfe Yogyakarta*, 2014. Hal. 85-101

⁴³ Andrianto Andrianto and Muhammad Anang Firmansyah, "Manajemen Bank Syariah: Implementansi Teori Dan Praktek" (Qiara Media Pustaka, 2019). hal. 221-222

Hasil seleksi nantinya akan dipilih orang-orang yang mampu dan mau bekerja agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Seleksi yang baik adalah karyawan yang mampu mengembangkan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, seleksi harus dilakukan sebaik-baiknya agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat, dalam artian sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Metode pengadaan seleksi terbagi atas dua macam sebagai berikut:

- a) Metode non-ilmiah, yaitu seleksi tidak berdasarkan pada standar, norma atau standar yang sebenarnya dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, namun hanya berdasarkan penilaian dan pengalaman. Seleksi ini tidak berpedoman pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari posisi yang akan diisi. Metode non ilmiah mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pedoman yang akurat mengenai kesesuaian karyawan pada jabatan, nilai, surat keterangan kerja dan pengalaman, rekomendasi teman dekat, wawancara langsung, penampilan dan kondisi fisik.
- b) Metode ilmiah adalah mengembangkan pilihan non-ilmiah dengan menganalisis secara cermat terhadap elemen-elemen yang dapat dipilih untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan yang sesuai. Seleksi ilmiah dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - (1) Cara kerja yang jelas dan sistematis.
 - (2) Berorientasi pada prestasi kerja.
 - (3) Berorientasi pada kebutuhan nyata karyawan.
 - (4) Berdasarkan pada analisis pekerjaan.

(5) Berpedoman kepada perundangan perburuhan.⁴⁴

c. Kendala Seleksi

Kendala Seleksi dalam setiap kegiatan seleksi karyawan, perusahaan aelalu menghadapi kendala. Hal ini terjadi karena setiap pelamar mempunyai kualifikasi yang berbeda-beda antara lain ide, dinamika, dan harga diri. Dalam proses seleksi terdapat beberapa kendala, yaitu:

1) Tolak Ukur

Kendala tolak ukur yaitu sulitnya menetapkan standar tolak ukur yang digunakan untuk menilai kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya menilai kejujuran, loyalitas dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan sering didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.

2) Kendala penyeleksi

Kendala penyeleksi yaitu sulit mendapatkan penyeleksi yang berkualitas, jujur, dan objektif dalam memberikan penilaiannya. Penyeleksi sering kali memberikan nilai atas berdasarkan peranannya, bukan berdasarkan pikirannya.

3) Pelamar

Kesulitan untuk memperoleh jawaban jujur dari pelamar juga bisa menjadi kendala dalam proses seleksi. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban atas kebaikannya dengan menyembunyikan hal buruknya untuk mengelabui penyeleksi.⁴⁵

⁴⁴ Diana Silaswara et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia" (CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI, 2021). hal. 38-39

⁴⁵ Malayu S P Hasibuan and Estu Rahayu, "Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi," 2014. hal. 63

4. Bank Muamalat

Bank Muamalat Indonesia didirikan pada tahun 1991, menandai dimulainya perbankan syariah. Saat itu, pemerintah kurang memberikan perhatian terhadap bank syariah pertama ini, seperti yang ditunjukkan oleh Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1992 yang tidak memberikan kejelasan dasar hukumnya Operasi perbankan Islam tersebut. Namun setelah diberlakukannya undang-undang baru, yaitu UU No. 10 Tahun 1998 untuk memperjelas adanya dua sistem perbankan untuk sistem perbankan dan sistem konvensional, tumbuhnya bank syariah, dan mulai dikenal di seluruh masyarakat.⁴⁶

Nama calon Bank Syariah pertama ini awalnya “Bank tanpa Bunga” tapi dinilai kurang tepat karena mengacu pada sebuah sistem. Lalu muncul usulan “Bank Islam Indonesia” kemudian dilengkapi menjadi “Bank Amal Islam Indonesia” Hampir diterima tapi ada yang mengkritik kata amal, takut dikira bukan Bank sebagai Lembaga bisnis tetapi Bank untuk kepentingan amal. Kemudian muncul nama “Bank Islam Indonesia” tetapi di usulkan oleh Ismail Saleh agar ada kata lain di antara Bank dan Islam. Kemudian AM Saefuddin mengusulkan kata Muamalat sehingga jadi “Bank Islam Muamalat Indonesia. Dan setuju untuk diajukan ke Soeharto. Tapi Soeharto lebih menyetujui jika cukup dinamakan Bank Muamalat Indonesia, karena istilah Muamalat berarti Islam.⁴⁷

⁴⁶ Siti Aisjah and Agustian Eko Hadianto, “Performance Based Islamic Performance Index (Study on the Bank Muamalat Indonesia and Bank Syariah Mandiri),” *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)* 2, no. 2 (2015): 98–110. hal. 99

⁴⁷ Zulkarain dan Anif Punto Utomo, *Bank Muamalat Reborn* (Jakarta: Indostrategic Advisory Group, 2022) hal. 32

Adapun Visi dan Misi Bank Muamalat yaitu:

a. Visi

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

b. Misi

Menjadi role model lembaga keuangan syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.⁴⁸

5. Karyawan Bank

Karyawan adalah manusia, dan kita tidak boleh memandang bahwa karyawan hanya sebagai faktor produksi saja, melainkan ada nilai lebih dari sekedar tenaga kerja. Karyawan adalah investasi. Jika investasi tersebut dikelola dengan baik dan benar maka akan memberikan hasil yang cukup baik dalam jangka panjang. Karyawan harus dilayani dan dipuaskan baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu manajer harus mengupayakan program yang menekankan kepuasan bagi karyawan. Ketika karyawan, mereka juga merasa menjadi bagian dari perusahaan. Pada akhirnya mereka memberikan segalanya dan bekerja keras untuk perusahaan, hal itu dapat tercapai sebab mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan dan bukan sekedar sebagai karyawan saja. Oleh karena itu, diharapkan dapat meraih prestasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.⁴⁹

⁴⁸ Bank Muamalat, "Profil Bank Muamalat Indonesia," *Journal Bank Muamalat*, 2020, 67–79.

⁴⁹ Zainal Abidin, "Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah" (Duta Media Publishing, 2018). hal. 30-31.

Tolak ukur keberhasilan seseorang terletak pada kematangan integritas dan kompetensinya. Baik dalam bidang keuangan atau aktivitas lainnya, kejujuran dan kompetensi adalah standar setiap orang. Pada saat ini, banyak pemikiran yang diberikan pada kualifikasi seseorang, dan terkadang kejujuran diabaikan. Logikanya, selain kecerdasan, kejujuran juga dibutuhkan dalam mengangkat mitra kerja. Kompetensi tanpa integritas melemahkan bisnis, sedangkan integritas tanpa kompetensi menghambat kemajuan bisnis. Jadi harus ada keseimbangan antara keduanya. Seleksi karyawan harus didasarkan pada pengujian. Pengujian ditekankan berfokus pada bidang yang tidak hanya menyangkut kompetensi, namun juga mencakup integritas. Kebutuhan karyawan sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja tertinggi perusahaan terkonsentrasi pada sumber daya manusia, dan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting.⁵⁰

Karyawan hendaknya dirangsang untuk terus meningkatkan keahlian dan kemampuannya. Agar perusahaan terus berkembang maka karyawan harus selalu di *up gradeskill*-nya. Mengadakan DIKLAT yang berorientasi kepada pengembangan perusahaan merupakan sebuah keniscayaan. Hal itu juga dipengaruhi semakin besar dan kompleksnya tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dari masa ke masa. Harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi karyawan. Keseimbangan inilah sebagai titik tolak dari maju mundurnya sebuah perusahaan. Pemberian reward bagi prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan sebuah pendekatan yang perlu dilakukan untuk semakin meningkatkan dan memacu prestasi karyawan. Reward tidak harus berupa materi, penghargaan berupa non materi pun sangat di apresiasi oleh karyawan. Disamping reward terhadap karyawan yang berprestasi maka ada pula

⁵⁰ Ika Yunia Fauzia, "Prinsip Dasar Ekonomi Islam," *Detail 2* (2015): 3. hal 274.

punishment bagi karyawan yang tidak konsisten merupakan sebuah hal yang harus di tradisikan untuk menilai sebuah prestasi karyawan.⁵¹

Karyawan bank merupakan sekelompok orang yang bekerja di dalam kelembagaan bank yang telah melalui proses rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan serta ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya masing-masing dengan tujuan agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas bank tersebut. Karyawan bank mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan sistem operasional bank agar bisa bersaing dengan bank lainnya. Keberhasilan bank tentunya tidak dipengaruhi oleh satu keberhasilan saja seperti pertumbuhan bank yang pesat, keberhasilan informasi yang tersebar luas, keberhasilan dasar hukumnya, atau keberhasilan karena relasi yang sangat banyak, akan tetapi keberhasilan sebuah bank tergantung dengan seorang karyawan bank itu sendiri, karyawan yang sangat berkualitas dan sangat berperan penting dalam segala kegiatan perbankan.

C. Tinjauan Konseptual

1. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen dimulai pada saat suatu perusahaan memerlukan karyawan dan terdiri dari serangkaian kegiatan untuk mencari kandidat yang diinginkan atau mengumumkan lowongan hingga memenuhi kualifikasi sesuai dengan posisi dan lowongan yang ada.

⁵¹ Novi Angga Safitri, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)" (K-Media, 2021). hal. 2-3

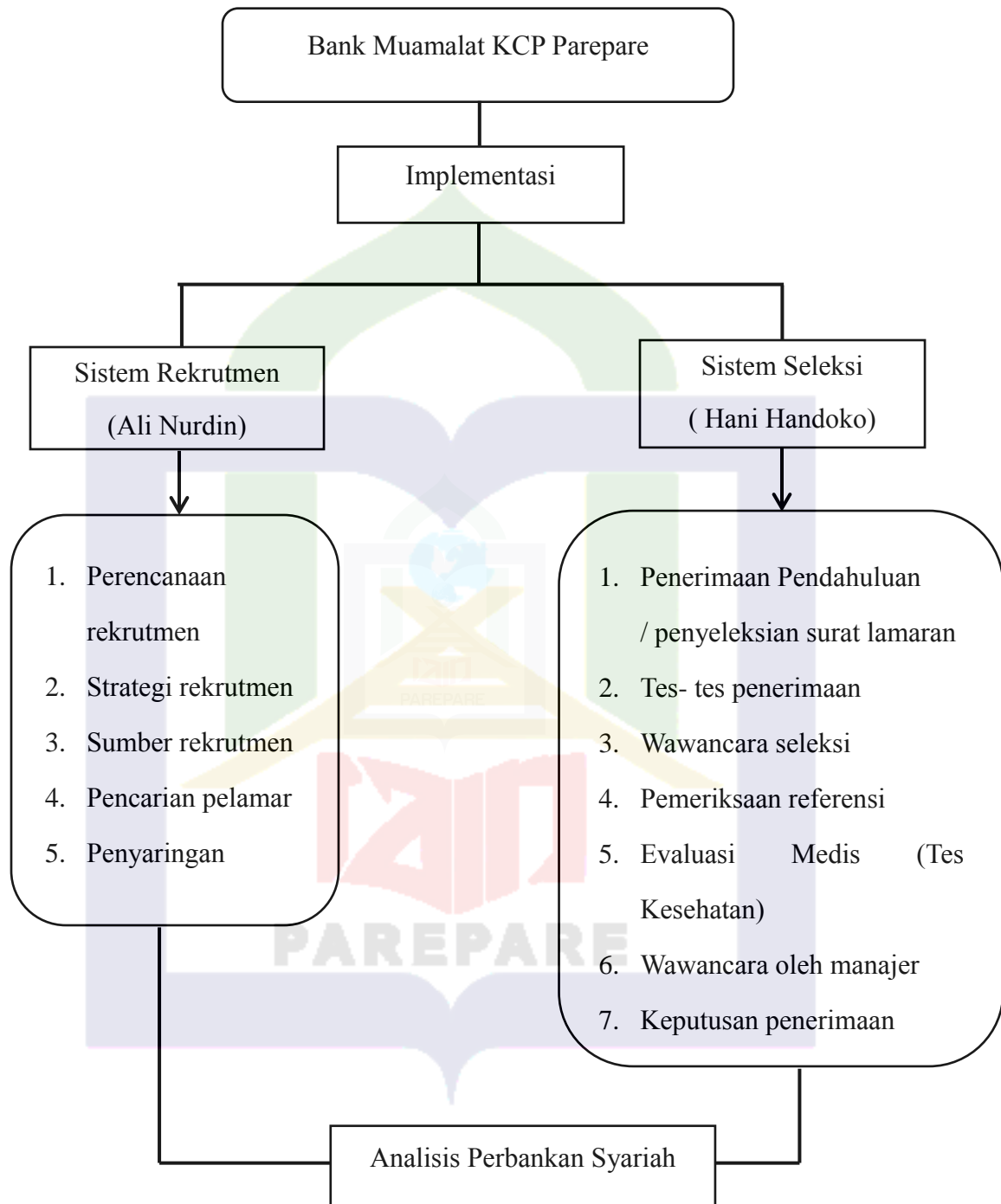
2. Sistem Seleksi

Sistem seleksi merupakan suatu proses atau tahapan dimana berbagai informasi tentang pekerja dikumpulkan dan digunakan untuk menentukan siapa yang tertarik menjadi karyawan untuk mengisi lowongan jangka panjang atau jangka pendek. Proses seleksi diawali dengan pengajuan lamaran dan diakhiri dengan keputusan penerimaan karyawan baru.

3. Bank Muamalat

Bank Muamalat adalah lembaga keuangan yang menjalankan sistem operasionalnya tidak jauh berbeda dengan bank syariah lainnya yang dimana mempunyai fungsi menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dan menjalankan sistem operasionalnya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah dengan berpedoman pada Al-Quran dan hadist. Prinsip-prinsip dasar syariah tersebut adalah prinsip-prinsip bebas maghrib (maysir, gharar, haram, riba, dan batil), kepercayaan dan kehati-hatian dalam pengelolaan kegiatannya yang didasarkan pada akad.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang berkaitan langsung dengan objek dan informasi penelitian.⁵² Penelitian kualitatif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis induktif. Metode kualitatif berfokus pada wawancara (secara langsung dan tidak langsung terhadap informan), dokumentasi, dan observasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi jelas yang dapat di jadikan bahan perbandingan dalam proses analisis sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih valid. Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan tersebut bertujuan untuk memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian oleh penulis adalah Bank Muamalat KCP Parepare yang beralamat di Jln. Sultan Hasanuddin No.3 Ujung Sabbang , Kec. Ujung, Kota Parepare Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan waktu kurang lebih 2 bulan lamanya

⁵² Hannani, Saefuddin et al., eds, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023) hal. 68.

(d disesuaikan dengan kebutuhan penelitian).

C. Fokus Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan berfokus pada implementasi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada bank muamalat KCP Parepare.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data penelitian kualitatif dengan hasil berupa kata-kata atau gambar yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Sumber Data

Data kualitatif terbagi atas dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Dua jenis data akan dijelaskan secara detail berikut ini :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tanpa ada perantara). Data primer dapat berupa pendapat individu atau kelompok tentang subjek (orang), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), peristiwa atau kegiatan, dan hasil pengujian. Sumber data primer untuk penelitian ini adalah SBOS (Sub Branch Operation Supervision) dan staff Marketing Bank Muamalat KCP Parepare.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data dokumen. Data dokumen yang dimaksud disini mengacu pada data seperti buku, laporan penelitian, jurnal, dan lain-lain. Artinya, data sekunder adalah data yang telah dikelola

sedemikian rupa sehingga dapat digunakan atau disebut dengan data tersedia atau dapat diakses.⁵³

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah proses memperoleh informasi secara langsung dengan mengamati objek penelitian. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendokumentasikan dan memahami keseluruhan sistem rekrutmen dan seleksi pada Bank Muamalat KCP Parepare.

b. Wawancara

Tujuan melakukan wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi dengan menyusun daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan kepada Sub Branch Operation Supervision dan Marketing Bank Muamalat KCP Parepare.

c. Dokumentasi

Tindakan dokumentasi dalam penelitian adalah untuk mendukung penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari arsip, dokumen, peraturan perusahaan, buku, dan sumber lainnya.⁵⁴

⁵³ Muhammad Hasan et al., *Metode Penelitian Kualitatif* (Penerbit Tahta Media Group, 2022). hal. 197.

⁵⁴ Muh Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2017) hal. 65-74.

2. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data disini maksudnya adalah pengolahan data setelah pengumpulan data diambil dari lokasi penelitian. Tujuan pengolahan data adalah untuk memudahkan analisis data pada proses selanjutnya. Pada penelitian ini, pengolahan data yang digunakan yaitu editing, coding dan tabulasi.

a. Editing

Proses editing atau pemeriksaan mencakup peninjauan atau revisi data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kelayakan dan relevansi data yang telah dikumpulkan untuk dapat diolah lebih lanjut.

b. Coding

Peneliti menggunakan tahap coding atau tahap memproses data untuk mengkategorikan tanggapan dengan memberikan kode tertentu (biasanya angka atau symbol lain) kepada tanggapan responden.⁵⁵

F. Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif dapat dikatakan valid apabila temuan atau data yang diperoleh peneliti tidak ada perbedaan dengan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Ada empat teknik untuk mencapai keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yaitu: *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.⁵⁶ Dari berbagai teknik tersebut, peneliti menggunakan uji keabsahan *credibility* atau kepercayaan dengan menggunakan uji triangulasi.

⁵⁵ Rahmadi Rahmadi, "Pengantar Metodologi Penelitian" (Antasari Press, 2011). hal. 90-91.

⁵⁶ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin, "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1–228. hal. 88.

Triangulasi merupakan teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas untuk memperoleh data yang abash dan dapat dipercaya untuk penelitian kualitatif. Triangulasi terdiri dari beberapa macam yaitu triangulasi sumber, waktu, teori, metode. Triangulasi sumber adalah proses di mana peneliti mengumpulkan dan membandingkan informasi dari berbagai sumber. Validitas yang baik disebabkan oleh data yang sama yang diperoleh dari berbagai sumber. Perbandingan data dapat dilakukan dengan memanfaatkan observasi dan wawancara, membandingkan latar belakang sosial individu dengan hasil sudut pandangnya, dan menganalisis data wawancara untuk mengumpulkan informasi yang terdokumentasi. Triangulasi metode melibatkan penggunaan kuesioner dan teknik observasi untuk memverifikasi kebenaran data penelitian. Untuk menjamin keabsahan data, triangulasi peneliti membandingkan bahan penelitian dengan hasil yang diperoleh peneliti lain. Dengan menganalisis data suatu teori dan membandingkannya dengan teori lain, triangulasi teori dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih bermanfaat.⁵⁷

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik Miles and Huberman yaitu :

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa reduksi data dapat dipandang sebagai proses seleksi yang berfokus pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi informasi “mentah” dari catatan-catatan yang tercatat di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung. Proses

⁵⁷ Nugrahani Farida, “Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa,” *Solo: Cakra Books* 1, no. 1 (2014). hal. 115-117.

reduksi data lebih memfokuskan, menyederhanakan, dan menyajikan data mentah dalam format yang lebih mudah dikelola. Intinya, reduksi data melibatkan peringkasan, pengkodean, dan eksplorasi tema sekaligus membuat cluster atau bagian, mengkategorikan, dan menulis catatan. Kegiatan ini berlangsung terus menerus hingga dihasilkan laporan akhir yang lengkap.

2. Data Display (Penyajian data)

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi beberapa bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan, dan bagan. Masing-masing dirancang untuk mengumpulkan informasi dengan cara yang konsisten dan dapat diakses oleh peneliti untuk memahami peristiwa terkini dan menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis.

3. Kesimpulan

Analisis data kualitatif adalah proses yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman, yang melibatkan penarikan kesimpulan dan pengujian. Kesimpulan awal yang disampaikan masih bersifat sementara dan akan berubah kecuali ditemukan bukti kuat di lapangan pada pengumpulan data tahap berikutnya. Namun sebaliknya, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data , maka kesimpulan yang disampaikan adalah kesimpulan yang kredibel.⁵⁸

⁵⁸ Syahrudin dan Salim, "Metode Penelitian Kuantitatif," *Bandung: Cipustaka Media*, 2012. hal. 148-150.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sistem Rekrutmen Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Rekrutmen merupakan hal yang penting dilakukan dalam perusahaan karena berbicara mengenai masalah pemenuhan kebutuhan SDM atau pengadaan karyawan yang nantinya akan menjalankan sistem operasional perusahaan. Rekrutmen sangat membantu perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas karena peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, perusahaan dapat memilih karyawan terbaik dari yang baik. Rekrutmen bukan hanya sekedar menarik orang atau calon karyawan untuk bekerja, melainkan harus melewati beberapa proses yang dimulai pada saat calon karyawan dicari hingga lamaran mereka diterima sehingga melewati proses selanjutnya yaitu tahap seleksi.

a. Perencanaan rekrutmen

Perencanaan rekrutmen dilakukan untuk menentukan jumlah karyawan yang akan diterima, persyaratan atau berkas yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, hingga waktu pelaksanaan rekrutmen. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat KCP Parepare:

“Untuk pelaksanaan rekrutmen, kami biasanya cari calon karyawan yang memenuhi syarat. Syarat yang harus di penuhi calon pelamar yaitu berkasnya harus lengkap. Kemudian mengumumkan posisi yang dibutuhkan bank. Pokoknya harus sesuai dengan posisi yang dibutuhkan bank”⁵⁹

Supervisor Bank Muamalat memberikan pernyataan bahwasanya dalam melakukan perencanaan rekrutmen, bank melakukan analisis kebutuhan dengan

⁵⁹ Ilham Salim, "SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

melihat posisi atau jabatan yang kosong sehingga dibutuhkan karyawan baru untuk mengisi posisi tersebut. Analisis kebutuhan ini bertujuan agar bank mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan atau yang diharapkan oleh bank.

b. Strategi rekrutmen

Strategi rekrutmen adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk mencapai perencanaan yang telah ditentukan. Singkatnya, strategi membahas tentang bagaimana cara yang dilakukan Bank Muamalat KCP Parepare dalam mencapai sebuah tujuan rekrutmen. Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber Bapak Ilham Salim selaku SBOS pada Bank muamalat KCP Parepare:

“Kalau tentang strategi, kami dalam mencari karyawan itu tidak jauh berbeda dengan bank atau perusahaan lainnya. Kami cari pelamar sebanyak-banyaknya dengan cara melalui sosial media dan internet. Dan kami buka lowongan itu ketika ada posisi atau jabatan yang kosong.”⁶⁰

Dari hasil wawancara diatas, dapat dilihat bahwa strategi yang digunakan Bank Muamalat KCP Parepare tidak jauh berbeda dengan bank lainnya, karena juga menggunakan sosial media sebagai alat untuk mencari pelamar sebanyak-banyaknya. Hal ini cukup baik untuk pelaksanaan rekrutmen karena penggunaan media sosial tidak membutuhkan banyak tenaga sehingga mempermudah proses rekrutmen dan tidak menghambat pekerjaan lainnya.

c. Sumber rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Parepare dalam mencari karyawan menggunakan sumber internal. Berikut disampaikan oleh Bapak Ilham Salim selaku SBOS pada Bank Muamalat KCP Parepare terkait sumber rekrutmen yang ada di bank muamalat KCP Parepare.

⁶⁰ Ilham Salim, "SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

“Sumber yang biasa kami gunakan adalah sumber internal yang dimana karyawan sudah pantas untuk promosi atau kenaikan jabatan. Seperti pak Ali yang dari CS naik jabatan menjadi Marketing. Dan posisi CS kosong, maka kita buka lagi rekrutmen untuk posisi CS.”⁶¹

Supervisor Bank Muamalat KCP Parepare memberikan pernyataan bahwa sumber internal biasanya digunakan untuk karyawan yang sudah pantas untuk promosi atau naik jabatan atas kinerja yang telah dilakukan. Hal ini cukup baik karena memberikan motivasi kepada semua karyawan agar lebih meningkatkan semangat dan terus berkembang dalam bekerja. Namun disisi lain, sumber internal membuat beberapa posisi dalam Bank Muamalat KCP Parepare menjadi kosong sehingga membutuhkan karyawan baru dan harus membuka rekrutmen untuk mengisi posisi tersebut.

d. Pencarian pelamar

Pencarian pelamar bertujuan untuk mencari calon karyawan sebanyak-banyaknya. Sebagaimana hasil wawancara dengan narasumber yaitu Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat KCP Parepare yang mengungkapkan bahwa:

“Biasanya para pelamar datang sendiri bawa surat lamarannya dan kami tetap terima walaupun tidak ada lowongan atau jabatan yang kosong, karena suatu saat nanti bisa diseleksi ketika ada lowongan. Dalam mencari karyawan kami pakai cara melalui sosial media supaya banyak yang lihat dan tertarik sehingga mau mendaftar. Semakin banyak lamaran yang masuk, semakin bagus karena kesempatan untuk dapat karyawan yang di cari itu lebih besar”⁶²

Dari wawancara di atas, dapat kita simpulkan bahwa meskipun Bank Muamalat KCP Parepare tidak membuka rekrutmen, bank akan tetap menerima surat lamaran dari para pelamar dan akan di masukkan kedalam arsip dan sewaktu-waktu bisa di proses apabila telah dibuka lowongan. Bank Muamalat menggunakan metode

⁶¹ Ilham Salim, ”SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

⁶² Ilham Salim, ”SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

terbuka. Metode terbuka yaitu Bank Muamalat memanfaatkan teknologi menggunakan media sosial agar rekrutmen yang diadakan oleh Bank tersebar luas dan diketahui oleh masyarakat dengan harapan banyak lamaran yang masuk dan kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan lebih besar.

e. Penyingkapan

Proses penyingkapan bertujuan agar dalam proses merekrut, Bank mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan syarat yang telah ditentukan. Sebagaimana dalam hasil wawancara dengan narasumber yaitu Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat KCP Parepare:

“Pelamar yang sudah masukkan berkas, kami lihat atau cek dulu berkasnya apakah sudah lengkap atau tidak.”⁶³

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa, Lamaran-lamaran yang masuk pada Bank Muamalat KCP Parepare disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat untuk ikut dalam tahap seleksi. Pelamar yang dinyatakan telah lulus tahap rekrutmen akan mengikuti tahap selanjutnya yaitu seleksi

2. Sistem Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Seleksi adalah sebuah keputusan diterima atau tidaknya calon karyawan yang telah dinyatakan lulus dalam tahap rekrutmen. Seleksi pada Bank Muamalat ditentukan oleh kantor pusat yakni Jakarta setelah mendapatkan rekomendasi dari kantor cabang pembantu dan kantor cabang utama Makassar. Adapun sistem seleksi yang diterapkan Bank Muamalat KCP Parepare ada 5 tahap yaitu penerimaan/

⁶³ Ilham Salim, "SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

penyeleksian surat lamaran, wawancara seleksi, tes penerimaan, tes kesehatan, dan keputusan penerimaan. Berikut adalah hasil wawancara peneliti:

a. Penerimaan/ penyeleksian surat lamaran

Pada tahap ini, pihak bank akan memperhatikan kelengkapan berkas pelamar yang kemudian akan di proses ke tahap selanjutnya yaitu wawancara seleksi. Hal ini di ungkapkan oleh SBOS karyawan Bank Muamalat KCP Parepare Bapak Ilham Salim:

“Seleksi berkasnya itu ada daftar riwayat hidup (cv), pas foto ukuran 4x6, surat lamaran, SKCK, KTP, ijazah terakhir dan transkrip nilai.”⁶⁴

Berdasarkan pernyataan selanjutnya oleh Marketing Bank Muamalat KCP Parepare yakni Bapak Abu Ali Farmadi memberikan pernyataan bahwa:

“Terkadang kalau kami sudah nyatakan lulus dan di telepon untuk datang wawancara, ada yang tidak bisa karena sudah terikat kontrak dengan Bank atau perusahaan lain, mungkin karena terlalu lama menunggu sehingga mendaftar di tempat lain. Jadi ketika kami ajukan kembali, ternyata sudah bekerja. Kendala kami biasa juga karena ada hal-hal dari pelamar yang menurut Bank tidak sesuai dan tidak layak untuk direkrut. Kemudian kami cari secepatnya sampai dapat.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa bank terlebih dulu memproses surat lamaran yang masuk dengan memperhatikan kelengkapan berkas para pelamar. Proses penyeleksian tidak selamanya berjalan mulus untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank seperti yang terjadi pada Bank Muamalat KCP Parepare. Ada beberapa kendala yang menyebabkan hal tersebut. Namun dalam mengatasi hal itu, Bank membuka kembali lowongan dan

⁶⁴ Ilham Salim, ”SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

⁶⁵ Abu Ali Farmadi, ”Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

mencari hingga menemukan karyawan yang tepat sesuai dengan yang diinginkan Bank.

b. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah sebuah tahap dalam proses seleksi yang dirancang untuk melihat apakah dari cara pelamar menjawab pertanyaan yang diberikan cocok untuk mengisi suatu posisi atau jabatan yang dibutuhkan oleh Bank. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Ketika dinyatakan telah lolos berkas, kemudian ditelepon untuk datang wawancara. Yang berikan wawancara itu Pak Ilham. Yang ditanyakan itu biasanya tentang mengapa minat untuk mendaftar diposisi misalnya cs, tentang diri seperti pengalaman organisasi atau kerja, pengetahuan tentang bank muamalat, dan pastinya ada tes baca Al-Qur’an.”⁶⁶

Dapat dilihat bahwa setelah para pelamar melakukan tahap wawancara, Bank Muamalat memberikan penilaian kepada calon karyawan dengan melihat kemampuan dan pengalaman dari cara pelamar menjawab pertanyaan yang diberikan.

c. Tes penerimaan

Pada tahap tes penerimaan, para pelamar akan diberikan tes untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan kemampuan mereka. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Tesnya itu tentang pengetahuan umum dan ada juga tes psikologi. Tesnya diberikan secara online dari Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar.”⁶⁷

⁶⁶ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

⁶⁷ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

Pada tahap ini, tes yang diberikan dapat membantu Bank Muamalat untuk mengetahui kemampuan, pengetahuan, dan kepribadian para calon karyawan sehingga mempermudah proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank. Tesnya dilakukan secara online karena jarak yang tidak memungkinkan para pelamar datang di kantor cabang utama Makassar untuk melakukan tes secara langsung, sehingga diberikan kemudahan untuk melaksanakan tes secara online.

d. Tes Kesehatan

Tes kesehatan adalah tes terakhir dalam seleksi pada Bank Muamalat KCP Parepare, sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Ada surat keterangan kesehatan nantinya yang kami minta. Tes kesehatannya dilakukan secara mandiri sama pelamar di rumah sakit terdekat. Kalau dinyatakan sehat diterima dan kalau tidak sehat artinya ada penyakit yang diderita, maka tidak diterima.”⁶⁸

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa para pelamar yang telah sampai di tahap ini akan melakukan tes kesehatan secara mandiri dirumah sakit terdekat. Apabila karyawan tersebut dinyatakan sehat maka akan diterima, namun jika terdapat penyakit maka dinyatakan gugur dan tidak bisa diterima.

e. Keputusan penerimaan

Proses terakhir dalam seleksi adalah keputusan penerimaan. Pada proses ini, pelamar akan dihubungi oleh pihak bank kemudian diberikan training sebelum diarahkan untuk bekerja sesuai dengan jabatan atau posisi yang diterimanya.

⁶⁸ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Yang tentukan lolos atau tidaknya pelamar yaitu kantor Pusat. Kalau dinyatakan sudah lulus, kami kirimkan surat penerimaan karyawan tersebut ke kantor pusat Jakarta. Kemudian di training. Setelah di training, karyawan baru dikontrak selama 1 tahun. Kemudian akan ada pengangkatan pegawai kalau sudah mengikuti tes pegawai tetap yang diadakan oleh Kantor Pusat Bank Muamalat.”⁶⁹

Wawancara selanjutnya yaitu Bapak Abu Ali Farmadi selaku staf Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Kami tidak batasi bahwa hanya jurusan Perbankan Syariah atau Ekonomi Syariah yang kami terima di Bank Muamalat. Semua jurusan boleh daftar di Bank Muamalat. Kami berikan training atau pelatihan dan itu dilakukan secara bertahap. Dari situlah kami berharap agar karyawan yang direkrut bisa belajar dan mengembangkan diri meskipun dari latar belakang pendidikan apapun. Setidaknya dengan mengikuti training, pengetahuan mereka tentang perbankan syariah itu besar”.⁷⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa keputusan calon karyawan diterima atau tidak setelah mengikuti tahap seleksi akan ditentukan oleh kantor pusat Jakarta. Seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare terbuka untuk semua jurusan di berbagai Universitas, bukan hanya untuk lulusan Perbankan Syariah ataupun Ekonomi Syariah lainnya. Hal ini memberikan kesempatan dan ruang bagi semua lulusan untuk bekerja di Bank Muamalat. Setelah dinyatakan lulus dalam tahap seleksi, Bank Muamalat akan memberikan wadah bagi karyawan baru untuk mengetahui dunia Perbankan Syariah melalui training atau pelatihan dan pengembangan.

⁶⁹ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

⁷⁰ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

3. Analisis Perbankan Syariah Terhadap Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

Rekrutmen dan seleksi adalah proses yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Bank Muamalat KCP Parepare dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi menggunakan 2 pola yakni orientasi *fresh graduate* (lulusan baru) dan orientasi berpengalaman. Untuk mendapatkan karyawan yang betul-betul sesuai dengan yang diharapkan, Bank Muamalat menekankan kepada karakter, dan penampilan kepada para pelamar. Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat KCP Parepare:

“Syarat yang harus dipenuhi calon pelamar untuk mengikuti rekrutmen dan seleksi itu tentunya berkas yang dimasukkan lengkap. Kemudian kalau syarat dalam posisi jabatan, misalnya teller itu harus jujur atau amanah, bertanggung jawab, dan mampu menghitung dengan cepat. Kalau misalnya CS itu membutuhkan kemampuan bicara karena dia seperti marketing, penampilan harus rapi, bersih, menarik, mampu berkomunikasi dengan baik, dan yang paling penting itu bisa bekerja sama dengan tim”.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pemberian persyaratan dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Muamalat KCP Parepare disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan. Penentuan syarat untuk menjadi karyawan tersebut tentunya sangat penting karena menjadi karyawan tidak mudah dan akan dihadapkan berbagai tekanan maka harus mempunyai prinsip yang kuat dan dapat dilihat dari bagaimana Bank muamalat KCP Parepare memberikan persyaratan dengan memperhatikan kejujuran, komunikasi, penampilan dan kerja sama tim. Hal itu dapat membentuk seorang karyawan menjadi karyawan yang professional. Berdasarkan pernyataan selanjutnya oleh staff Marketing bank

⁷¹ Ilham Salim, "SBOS Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 8 Maret 2024

Muamalat KCP Parepare yakni Bapak Abu Ali Farmadi memberikan pernyataan bahwa:

“Salah satu kunci keberhasilan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan itu apabila dia betul-betul menjadi karyawan yang professional dan kinerjanya bagus. Apa yang dijalankan itu sesuai dengan prosedur. Setiap karyawan itu punya KPI (*Key Performance Indicator*). Harus ada target yang dicapai setiap karyawan. Seperti saya kemarin waktu masih di CS, saya selalu berusaha untuk capai target atau KPI saya. Makanya saya di promosikan naik jabatan dan sekarang saya sudah bukan CS lagi, saya sudah jadi marketing.”⁷²

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat KCP Parepare dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi cukup baik karena dapat dilihat dengan salah satu kinerja karyawannya yang selalu mencapai target sehingga mendapatkan apresiasi berupa kenaikan jabatan. Hal ini membuktikan bahwa dengan kerja keras dan kesungguhan dalam bekerja akan menghasilkan yang baik pula. Dan tentunya memberikan dampak yang baik kepada tujuan bisnis. Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya sekedar menyuruh karyawannya untuk bekerja, tetapi juga memberikan hak karyawan dari kewajibannya memberikan kinerja yang baik dengan berhasil mencapai target. Saat dinyatakan lulus dalam tahap seleksi dan menjadi seorang karyawan, Bank Muamalat terlebih dahulu membahas tentang Hak dan Kewajiban para karyawan yang tertulis dalam kontrak. Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Abu Ali Farmadi selaku Marketing Bank Muamalat KCP Parepare:

“Ada yang namanya kontrak kerja. Yang dibahas itu tentang hak dan kewajiban sebagai karyawan termasuk seperti gaji, bonus, dan thr kalau ada. Pokoknya semua hak dan kewajiban seorang karyawan”⁷³

⁷² Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

⁷³ Abu Ali Farmadi, "Marketing Bank Muamalat KCP Parepare (Wawancara) Tanggal 15 Maret 2024

Dapat dilihat bahwa, Bank Muamalat sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan transparansi mengenai apa saja hak dan kewajiban seorang karyawan selama bekerja di Bank Muamalat. Hal tersebut berlaku selama kontrak berlangsung. Ini membuktikan bahwa Bank muamalat memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada karyawan.

B. Pembahasan

1. Sistem Rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Proses rekrutmen melibatkan upaya strategis dan praktis organisasi untuk menjangkau karyawan potensial yang memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan daftar calon karyawan yang dapat ditunjuk untuk posisi tertentu dalam organisasi. Adapun pelaksanaan rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Parepare yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan rekrutmen

Hasil penelitian mengenai perencanaan rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Parepare yaitu diawali dengan menentukan dan menganalisis posisi atau jabatan pekerjaan yang dibutuhkan oleh bank serta kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar baik dari berkas yang harus dikumpulkan hingga kualifikasi mengenai karakter dan penampilan. Kualifikasi dan persyaratan ditentukan oleh bank sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar bank memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya atas jabatan dan pekerjaan yang akan dipegang dan dilaksanakannya. Analisis kebutuhan tersebut memberikan gambaran kepada Bank Muamalat KCP Parepare sehingga membantu bank menemukan orang yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Apabila terdapat posisi atau jabatan yang kosong maka informasi mengenai

kebutuhan karyawan akan disampaikan ke Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar yang kemudian selanjutnya akan menyampaikan ke Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta.

Adapun kualifikasi yang telah ditentukan oleh Bank Muamalat KCP Parepare yaitu:

- 1) Posisi: Mulia Teller
 - a) Pria/ Wanita berusia maksimum 23 tahun
 - b) Berpenampilan menarik
 - c) Pendidikan SMA/SMK/MA atau maksimal D3
 - d) Tinggi badan pria minimal 160 cm dan wanita 155 cm
 - e) Memiliki skill service oriented yang tinggi
 - f) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
- 2) Posisi: Costumer Service Development Program
 - a) Pria/ Wanita berusia maksimum 25 tahun
 - b) Berpenampilan menarik
 - c) Pendidikan D3/S1
 - d) Tinggi badan pria minimal 160 cm dan wanita 155 cm
 - e) Memiliki skill service oriented yang tinggi
 - f) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
 - g) Memiliki selling skill lebih diutamakan

b. Strategi rekrutmen

Dalam hasil penelitian mengenai strategi rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Parepare yaitu melaksanakan kegiatan rekrutmen dengan memanfaatkan

perkembangan dunia digital, yaitu secara online menggunakan sosial media, aplikasi, dan website seperti website resmi Bank Muamalat dll. Rekrutmen yang disebar melalui sosial media, aplikasi, dan internet memiliki beberapa kelebihan salah satunya yaitu efisien dari segi biaya. Dalam strategi yang telah disusun, rekrutmen melalui sosial media dianggap lebih efektif dalam mendapatkan informasi karena hampir seluruh masyarakat menggunakan sosial media sehingga penyebaran informasi pun dengan sangat cepat tersebar luas.

c. Sumber rekrutmen

Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Bank Muamalat KCP Parepare yaitu sumber internal. Rekrutmen dengan sumber internal adalah proses perekrutan yang melibatkan karyawan yang sudah bekerja di dalam bank. Perusahaan sering kali menggunakan rekrutmen ini untuk memindahkan pekerja dari satu posisi ke posisi lain, menaikkan mereka ke posisi yang lebih tinggi, atau memberhentikan mereka. Yang terjadi pada Bank Muamalat KCP Parepare adalah rekrutmen dengan sumber internal karena promosi atau kenaikan jabatan dari CS ke Marketing oleh salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare. Promosi atau kenaikan jabatan oleh salah satu karyawannya tentu berdampak baik kedepannya bagi bank. Karyawan yang sedang promosi telah memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang budaya perusahaan dan proses kerja. Hal ini dapat mempercepat proses adaptasi ke dalam posisi yang baru. Namun, rekrutmen internal juga memicu kosongnya posisi dalam suatu Bank. Kenaikan Jabatan dari CS ke Marketing oleh salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare membuat bank kembali melakukan rekrutmen untuk mencari kandidat baru sebagai pengisi posisi yang kosong tersebut.

d. Pencarian pelamar

Berdasarkan hasil penelitian apabila tidak ada lowongan atau jabatan yang kosong, Bank Muamalat KCP Parepare tetap menerima surat lamaran dari para pelamar yang suatu saat bisa diseleksi ketika bank membuka rekrutmen. Bank Muamalat KCP Parepare dalam melakukan rekrutmen menggunakan metode rekrutmen terbuka yaitu mengandalkan sosial media, internet agar khalayak umum bisa mengetahui bahwa bank membuka lowongan kerja melalui metode rekrutmen ini. Informasi lowongan pekerjaan dibuka selama 1 bulan lamanya. Kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan untuk mencari pekerjaan dan membantu mempercepat proses perekrutan. Dengan cara ini, bank dengan mudah memperoleh informasi tentang pencari kerja sehingga dalam waktu yang singkat bank dapat menghubungi pelamar tersebut. Selain itu, penggunaan sosial media dan internet dalam melakukan rekrutmen menghemat biaya dan tenaga sehingga dapat dikatakan bahwa metode ini termasuk efektif dan efisien.

e. Penyaringan

Pada tahap ini, Bank Muamalat KCP Parepare akan meninjau surat lamaran yang masuk dan memilih berkas pelamar yang dianggap layak untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

2. Sistem Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Berdasarkan hasil penelitian, proses seleksi tidak dilakukan oleh Bank Muamalat KCP Parepare. Bank Muamalat KCP Parepare hanya melaksanakan rekrutmen dan merekomendasikan ke Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar mengenai pelamar yang dianggap telah melengkapi berkas sehingga lolos

dalam tahap rekrutmen dan berhak untuk ikut tahap seleksi dan yang menentukan pelamar diterima atau tidak adalah Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta.

a. Penerimaan pendahuluan / penyeleksian surat lamaran

Tahap ini disebut sebagai seleksi administrasi, yaitu seleksi awal terhadap surat-surat atau dokumen-dokumen lamaran yang masuk. Dalam seleksi ini dapat dinilai apakah calon pelamar memenuhi kualifikasi seperti yang diinginkan oleh bank Muamalat. Adapun dokumen atau berkas yang harus dilengkapi oleh pelamar adalah:

- 1) Daftar riwayat hidup (cv)
- 2) Foto copy ijazah/ Transkrip Nilai
- 3) Foto copy KTP
- 4) SKCK
- 5) Pas foto berwarna 4 x 6
- 6) Dokumen pendukung lainnya

Untuk lamaran yang memenuhi syarat akan dipanggil oleh pihak bank Muamalat KCP Parepare untuk ikut dalam tahap selanjutnya. Pengumuman lulus pada tahap ini membutuhkan waktu yang lama sekitar hampir 5 bulan karena adanya batas waktu info lowongan yang ditentukan sehingga harus menunggu terlebih dahulu hingga info lowongan tersebut tertutup. Hal inilah yang biasa membuat bank kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan bank. Hal ini terjadi karena ada beberapa hal yang dinilai bank tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh bank dengan berkas yang diajukan oleh pelamar. Namun ketika bank telah mendapatkan pelamar yang layak untuk direkrut, pelamar telah terikat kontrak dengan bank atau perusahaan lainnya. Hal ini

dikarenakan bank terlalu lama dalam memproses berkas yang telah masuk sehingga pelamar yang dianggap cocok dengan yang dibutuhkan oleh bank telah bekerja di perusahaan lain.

b. Wawancara seleksi

Pelamar yang dinyatakan telah lolos berkas akan di panggil oleh oleh pihak Bank Muamalat KCP Parepare untuk datang ke bank dan melakukan tahap wawancara. Dalam wawancara, pelamar harus memberikan pernyataan pribadi, pengetahuan tentang Bank Muamalat, keterampilan profesional dan pengalaman kerja atau magang, bacaan Al-Qur'an, kemampuan berkomunikasi, kemampuan dalam menghadapi tantangan ataupun mengatasi berbagai masalah. Pihak bank akan melihat kemampuan pelamar dalam menjawab pertanyaan dan melihat penampilan atau kepribadian pelamar selama proses berlangsung. Pengumuman lulus pada tahap wawancara seleksi paling lama diumumkan 1 bulan setelah wawancara dilaksanakan.

c. Tes-tes penerimaan

Tahap selanjutnya bagi pelamar adalah melalui tes yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar secara online. Tes dilakukan secara online agar mempermudah para karyawan untuk mengikuti tes tanpa datang langsung ke bank dan tentunya menghemat biaya dan waktu sehingga tes tetap bisa dilakukan oleh pelamar. Tes ini dirancang untuk menguji keterampilan calon karyawan dalam ilmu pengetahuan secara keseluruhan. Tes yang diutamakan disini adalah tes psikologi. Tes psikologi yang dilakukan untuk menilai kecerdasan, kepribadian, bakat dan minat calon calon karyawan, serta prestasi mereka karena bertujuan untuk menilai kecerdasan, kepribadian, bakat dan minat calon calon karyawan, serta prestasi

mereka dalam hal kejujuran dan resume. Pengumuman lulus tes penerimaan ini diumumkan paling lama 1 minggu setelah tes dilaksanakan.

d. Tes Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian, Tes kesehatan bertujuan memeriksa kesehatan fisik pelamar untuk memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang akan di isi. Tes ini sangat penting untuk dilakukan karena seorang karyawan harus memiliki ketahanan fisik dan mental yang lebih, mengingat bahwa karyawan bank akan dihadapkan pada pekerjaan harus segera diselesaikan pada waktu tertentu dalam artian ada target yang harus di capai. Disamping itu, karyawan bank akan dihadapkan pada berbagai karakter manusia, sehingga harus memiliki mental yang kuat. Tes kesehatan dilakukan secara mandiri oleh pelamar di rumah sakit terdekat.

e. Keputusan penerimaan

Berdasarkan hasil penelitian, keputusan penerimaan pada Bank Muamalat adalah keputusan calon pelamar diterima atau ditolak setelah mengikuti seluruh proses seleksi yang ada dan menandai berakhirnya proses seleksi. Keputusan ini ditentukan oleh Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta. Setelah dinyatakan diterima, karyawan baru diarahkan untuk melakukan wawancara dengan pihak Branch Operational Service Manager (BOSM) dan Back Office Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Makassar. Selanjutnya karyawan yang diterima akan ditraining atau diberikan pelatihan untuk beberapa waktu agar karyawan baru benar-benar sudah siap dalam bekerja. Hal inilah yang membuat tidak adanya batasan jurusan dalam sistem rekrutmen dan seleksi pada Bank Muamalat. Karyawan baru yang dinyatakan lolos akan diberikan wadah pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan

tentang perbankan syariah dengan harapan karyawan baru dapat berkembang dan pengetahuan mereka akan perbankan syariah itu besar dan merata. Setelah melakukan pelatihan, calon karyawan tersebut akan dikontrak selama 1 tahun yang kemudian akan ada pengangkatan karyawan dengan mengikuti tes karyawan tetap yang diadakan oleh Bank Muamalat Kantor Pusat Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, sistem seleksi pada Bank Muamalat ada enam tahap yaitu penerimaan pendahuluan/ penyeleksian surat lamaran, wawancara seleksi, tes-tes penerimaan, evaluasi medis (Tes kesehatan), dan keputusan penerimaan. Hal ini berbeda dengan rujukan teori yang digunakan peneliti, yang dimana pada Bank Muamalat hanya melewati satu tahap wawancara dan tidak ada pemeriksaan referensi. Meskipun demikian, pelaksanaan seleksi pada Bank Muamalat tidak dapat dikatakan salah hanya karena tidak sesuai dengan seluruh rangkaian yang ada di teori. Tahap demi tahap telah dilakukan dan setiap perusahaan atau lembaga memiliki cara tersendiri dalam melaksanakan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang dianggap layak untuk dipekerjakan.

3. Analisis Perbankan Syariah Terhadap Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

Rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga keuangan seperti Bank Muamalat KCP Parepare tentunya menghendaki kualitas sumber daya manusia yang unggul dan handal sebagai personel yang dituntut mampu melaksanakan tugasnya.

Bank Muamalat KCP Parepare dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, ada persyaratan dalam proses rekrutmen dan seleksi mengenai perilaku ataupun keterampilan pelamar berdasarkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan oleh bank. Di antaranya pada posisi teller harus mempunyai sifat jujur,

amanah, dan bertanggung jawab. Adapun pada posisi *Costumer Service*, mampu berkomunikasi dengan baik dan bisa bekerja sama dengan tim. Persyaratan dalam sistem rekrutmen dan seleksi tersebut terbukti dengan masih banyaknya nasabah yang mempercayakan jasa dari Bank Muamalat KCP Parepare, meskipun ditengah persaingan yang begitu kuat. Hal ini menggambarkan bahwa pentingnya penentuan karakter dalam mencari karyawan dan Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan hal itu dari kinerja karyawannya selama ini dengan mempertahankan eksistensinya sebagai Bank Syariah pertama yang tentunya hal itu tidaklah mudah.

Sumber daya manusia yang memenuhi syarat artinya dapat dipercaya sebagai sumber daya manusia karena memiliki keterampilan dan integritas yang baik sehingga sumber daya lain berupa keuangan dan teknologi tetap terjaga. Hal tersebut akan sangat berperan dalam memajukan suatu perekonomian di suatu Negara.

Islam menyatakan bahwa pemilihan seorang karyawan didasarkan pada kelayakan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam menjalankan prinsip kepatutan dan kelayakan ini, dijelaskan dalam Hadist riwayat Ahmad:

حَدَّثَنَا حَسَنٌ حَدَّثَنَا ابْنُ هَيْعَةَ حَدَّثَنَا الْحَارِثُ بْنُ يَزِيدَ قَالَ سَمِعْتُ ابْنَ حُجَيْرَةَ الشَّيْخِ يَقُولُ أَخْبَرَنِي مَنْ سَمِعَ أَبَا ذَرٍّ يَقُولُ نَاجَيْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَيْلَةً إِلَى الصُّبْحِ فَقُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَمَّرَنِي فَقَالَ إِنَّهَا أَمَانَةٌ وَحِزْبِي وَنَدَامَةٌ يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Hasan, telah menceritakan kepada kami Ibnu Lahi'ah, telah menceritakan kepada kami Harits bin Yazid ia berkata, Aku mendengar Ibnu Hujairah Asy Syaikh berkata, "Seseorang yang mendengar dari dari Abu Dzar mengabarkan kepadaku, bahwa ia berkata, "Pada suatu malam aku menyendiri bersama Rasulullah ﷺ hingga waktu Subuh, lalu aku berkata, 'Wahai Rasulullah, berilah aku perintah (jabatan)!' Beliau menjawab, "Sungguh, itu adalah amanah, kehinaan dan penyesalan di hari kiamat kecuali bagi orang yang mengambil sesuai dengan haknya, lalu menunaikan apa yang ada padanya.” (HR. Ahmad No. 20536)⁷⁴

Dari hadis diatas, Rasulullah menyatakan bahwa suatu jabatan yang pada hakekatnya adalah aib bila tidak diberikan kepada orang yang berhak dan mampu untuk menunaikannya dan jabatan tidak diberikan kepada mereka yang meminta atau sangat menginginkannya, karena pada dasarnya mereka tidak mengukur kemampuan mereka.

Pemilihan seorang karyawan juga di jelaskan dalam kisah Nabi Yusuf yang memilih jabatan yang menurut beliau sanggup dipegangnya setelah ia memperoleh kepercayaan dari raja yang dikisahkan dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Yusuf/12: 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِتَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ ﴿٥٤﴾
 قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahnya:

“Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan"⁷⁵

⁷⁴ Al- Imam Ahmad bin Hanbal, Musnad Al- Imam Ahmad bin Hanbal, (Beirut: Al- Resalah Publisher, 1430 H/ 1999M) hal. 161

⁷⁵ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya (Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2004) hal. 242.

Dalam kisah ini disebutkan bahwa ketika Nabi Yusuf diangkat menjadi pejabat pemerintah, beliau mengambil keputusan untuk ditunjuk sebagai bendahara nasional Mesir oleh raja. Pemilihan tersebut didasarkan pada kemampuannya karena keyakinan agama atau pengalamannya di bidang tersebut. Orang yang memegang teguh amanah adalah orang yang mampu menjaga kepercayaannya itu. Dengan demikian seorang karyawan dapat mengajukan diri untuk menerima jabatan tertentu bukan karena ia berambisi menginginkannya karena hal yang demikian itu dilarang dalam Islam, melainkan karena ia memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidang tersebut.

Berdasarkan penjelasan ayat dan hadist di atas, pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan sumber internal pada Bank Muamalat KCP Parepare sudah sesuai dengan ketentuan Islam yang dimana, jabatan tersebut diberikan karena memang pada dasarnya karyawan tersebut sudah layak untuk promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) selama bekerja di Bank Muamalat KCP Parepare pada posisi *Costumer Service*. Atas kinerjanya itu, karyawan tersebut di berikan apresiasi berupa promosi atau kenaikan jabatan menjadi staff Marketing. Jadi bukan karena ia meminta jabatan tersebut atau berambisi untuk menginginkannya, namun sudah saatnya mengemban amanah untuk melaksanakan tugas yang baru agar mampu membuat Bank Muamalat terus berkembang dan bersaing dengan bank lainnya.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, Bank Muamalat KCP Parepare terbuka atau transparansi dengan informasi mengenai hak dan kewajiban karyawan baru yang tertulis dalam sebuah kontrak atau perjanjian kerja. Tentunya, hal ini memastikan bahwa pihak atasan dan pihak karyawan baru satu pemahaman mengenai

apa yang akan mereka dapatkan dalam bekerja. Kontrak kerja membantu bank untuk mengorganisir karyawan secara efektif dan memberikan perlindungan kepada karyawan. Selain itu, dengan adanya kontrak kerja, hak karyawan akan tetap bisa terpenuhi. Hal ini dijelaskan dalam hadist Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah صلى الله عليه وسلم bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah No. 2443)⁷⁶

Hadist diatas menjelaskan bahwa upah harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya sebelum berakhirnya masa kerja. Kontrak kerja merupakan cara yang bijaksana tanpa merugikan kedua belah pihak dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan mendapat haknya yang telah dijanjikan dalam kontrak kerja seperti gaji, thr, atau bonus, sedangkan pihak bank mendapatkan hasil dari kinerja (kewajiban) karyawannya dalam bekerja.

⁷⁶ Abu Abdillah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah Juz II: Tarjamah Sunan Ibnu Majah Jilid III (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1993) Hal. 250.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam BAB IV, maka disajikan beberapa simpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

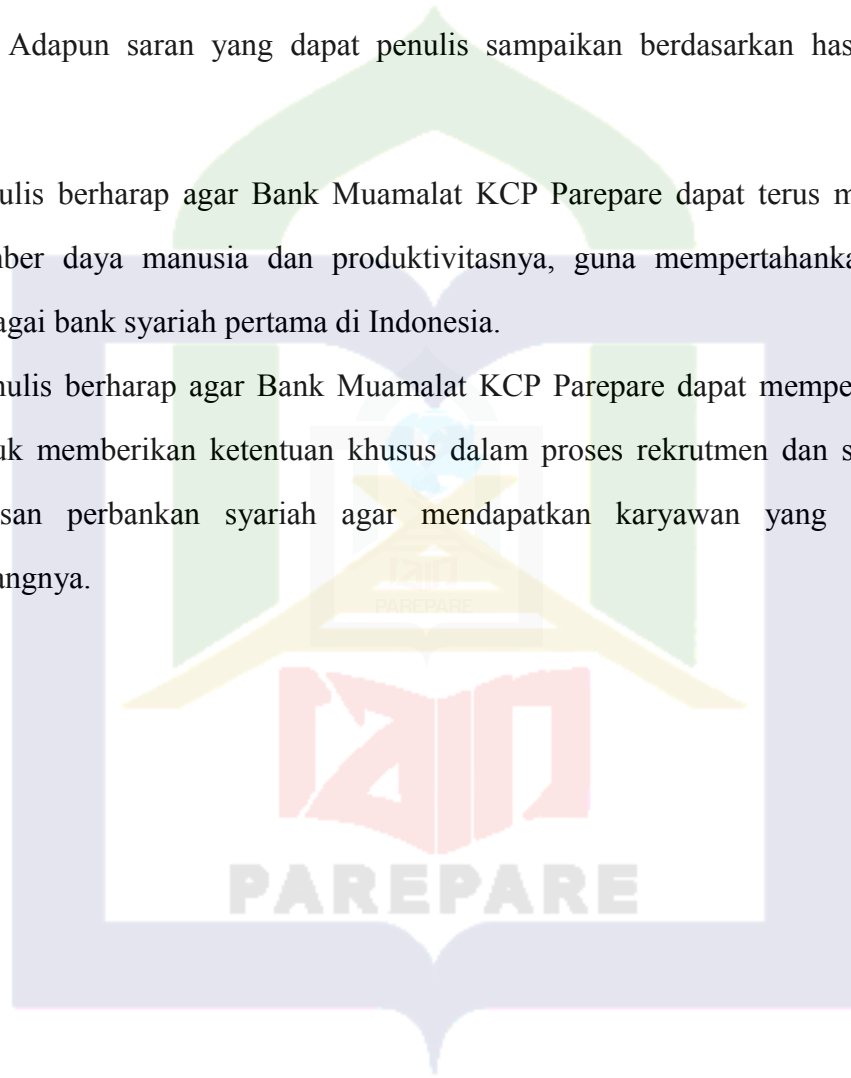
1. Sistem rekrutmen karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare didasarkan pada kebutuhan bank karena adanya posisi atau jabatan yang kosong dengan menentukan kualifikasi berdasarkan penampilan dan kemampuan pelamar serta memanfaatkan teknologi seperti sosial media dan internet dalam pelaksanaannya agar informasi rekrutmen menyebar luas sehingga mendapatkan calon karyawan untuk diseleksi.
2. Sistem seleksi pada Bank Muamalat ditentukan oleh Kantor Pusat Jakarta melalui rekomendasi dari Bank Muamalat KCP Parepare dan Bank Muamalat Cabang Utama Makassar setelah melalui tahap rekrutmen. Dalam melakukan seleksi, Bank Muamalat memberikan kesempatan kepada semua jurusan untuk memasukkan lamaran pekerjaannya, dalam artian tidak memberikan pengecualian bahwa hanya latar belakang Perbankan Syariah atau Ekonomi Syariah yang boleh mendaftar. Tidak adanya batasan latar belakang tersebut karena pemberian training atau pelatihan dan pengembangan kepada karyawan baru mengenai sistem operasional bank sehingga pengetahuan mereka mengenai bank syariah dan operasionalnya merata dengan karyawan lainnya.
3. Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare menekankan pada karakter seperti kejujuran, amanah, dan dapat bekerja

sama dengan tim demi terciptanya karyawan yang professional agar memberikan pelayanan yang baik dan mempertahankan kepercayaan nasabah mengingat Bank Muamalat adalah lembaga keuangan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Penulis berharap agar Bank Muamalat KCP Parepare dapat terus meningkatkan sumber daya manusia dan produktivitasnya, guna mempertahankan posisinya sebagai bank syariah pertama di Indonesia.
2. Penulis berharap agar Bank Muamalat KCP Parepare dapat mempertimbangkan untuk memberikan ketentuan khusus dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk lulusan perbankan syariah agar mendapatkan karyawan yang sesuai pada bidangnya.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya

- Abidin, Zainal. “Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah.” Duta Media Publishing, 2018.
- Agustin, Hamdi. “Teori Bank Syariah.” *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 2, no. 1 (2021): 67–83. <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>.
- Ahmad bin Hanbal, Al-Imam, Musnad Al- Imam Ahmad bin Hanbal, (Beirut: Al-Resalah Publisher, 1430 H/ 1999M)
- Ahmad, Ridduwan. “Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung).” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.
- Aisjah, Siti, and Agustian Eko Hadianto. “Performance Based Islamic Performance Index (Study on the Bank Muamalat Indonesia and Bank Syariah Mandiri).” *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)* 2, no. 2 (2015): 98–110.
- Al-Bukahri al-Ju’fi, Muhammad bin Isma’il Abu Abdillah, Al-Jamik Al-Musnad Al-Mukhtasar min Umuri Rasulillah wa Sunnanihi wa Ayyamihi, (Mesir: altibaeat al'amiriat alkubraa, 1013 H)
- Andrianto, Andrianto, and Muhammad Anang Firmansyah. “Manajemen Bank Syariah: Implementasi Teori Dan Praktek.” Qiara Media Pustaka, 2019.
- Anggraini, Grasela Leli. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah.” UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. unisnu press, 2013.
- Budiono, I Nyoman. *Model Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Impelementasi Pada Pondok Pesantren, Hotel, Dan Bank Syariah*. IAIN Parepare Nusantara Press, 2021.
- Darsana, I M, I G M Sukaarnawa, and I W E Sudarmawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=fcORzweEACAAJ>.
- Dewi, Dian Suluh Kusuma. “Buku Ajar Kebijakan Publik Proses, Implementasi Dan

- Evaluasi.” Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2022.
- Elbadiansyah, Elbadiansyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” IRDH, 2017.
- Farida, Nugrahani. “Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa.” *Solo: Cakra Books* 1, no. 1 (2014).
- Fauzia, Ika Yunia. “Prinsip Dasar Ekonomi Islam.” *Detail* 2 (2015): 3.
- Firdausi, Ilma Irvanty. “Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Fitrah, Muh. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Hamzah Aras, Hamzah Aras. “Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo.” Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021.
- Handoko, T Hani. “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta.” *Bpfe Yogyakarta*, 2014.
- Hannani, Saefuddin et al., eds. "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare." Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023
- Hasan, Muhammad, M Pd, Tuti Khairani Harahap, and M Si Syahrial Hasibuan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Tahta Media Group, 2022.
- Hasibuan, Malayu S P, and Estu Rahayu. “Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi,” 2014.
- Hermawan, Sigit. “Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme Dan Profesional.” *Umsida Press*, 2020, 1–65.
- Ibnu Majah, Abu Abdillah Muhammad bin Yazid, Sunan Ibnu Majah Juz II: Tarjamah Sunan Ibnu Majah Jilid III (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1993)
- Karim, Kasnaeny. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Pembelajaran Praktis).” Dream Litera, 2015.
- Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto. “Manajemen Sumber Daya Insani,” 2018.
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Poniah Juliawati, Budi Harto, Titin Astuti, Nurellesari Ginting, Rijal Rijal, Husain Nurisman, Barin Barlian, and Titin Patimah. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2023.
- Maza, Rina E L. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah : (Sebuah Tinjauan Literatur)” 6, no. 1 (2021): 139–58.

- Muamalat, Bank. "Profil Bank Muamalat Indonesia." *Journal Bank Muamalat*, 2020, 67–79.
- Muslim, Imam, *Al-Musnad Al-Shahih Al-Mukhtasar min Al-Sunan Binaqlil Adli'an Al-Adl ila Rasulillah* (Riyadh: Dar Taiba alnashr waltawzie, 1426 H)
- Noor, Zulki Zulkifli, Zulki Zulkifli Noor, S T SH, M M MH, and M Kn. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori Dan Praktis." Deepublish, 2018.
- Nurdin, Ali, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV. Qalbun Salim. 2017)
- Nurhayati, St, and Mahsyar Mahsyar. "Peran Akal Dalam Tasawuf Menurut Pemikiran Al-Ghazali." *Rajawali Pers*, 2021.
- Nurhayati, St, Mustaqim Pabbajah, and Rina Rehayati. "Recontextualization of Wihdatul Wujud Ibnu Arabi ' s Sufism with the Local Wisdom of the Indonesia ' s Buginese" 3538, no. 5 (2024): 620–31.
- OJK , 'Roadmap pengembangan perbankan syariah 2020-2025', (2021)
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 2021, 1–114.
- Rahmadi, Rahmadi. "Pengantar Metodologi Penelitian." *Antasari Press*, 2011.
- Rianto Rahadi, Dedi, and Muhammad Farid. *E-Recruitment and Selection*, 2021.
- Romi, Mochamad Vrans, Khaerul Rizal AR, Rahardianto Rahardianto, Trisnia Manggiasih, Irwan Mutaqin, Shofia Hidayati Amalia, Monika Windiana Pangestuti, Nora Elprida Harahap, Rise Adriani Rachmawati, and Rika Dwi Kurniawati. "Pengantar MSDM Strategik: Inovasi Dan Transformasi SDM," 2024.
- Rusby, Zulkifli. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Rajawali Pers*, 2017.
- Safitri, Novi Angga. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)." *K-Media*, 2021.
- Salim, Syahrums. "Metode Penelitian Kuantitatif." *Bandung: Cipustaka Media*, 2012.
- Seto, Agung Anggoro, Wenny Desty Febrian, Muhammad Donal Mon, Fauzie Senoaji, Z H Nurul Kusumawardhani, Indra Rustiawan Rusman, Nicholas Simarmata, Yane Puspito Sari, Dina Novita, and Hani Hasanah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan dan Keresasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002)
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin. "Metode Penelitian Kualitatif

- Di Bidang Pendidikan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1–228.
- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, and Andy Andy. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI, 2021.
- Sugiarti, Endang. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif.” PT Dewangga Energi Internasional, 2023.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. “Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.” Graha Ilmu, 2003
- Suretno, Sujian, and Bustam Bustam. “Peran Bank Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian Nasional Melalui Pembiayaan Modal Kerja Pada Umkm.” *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 01 (2020): 1. <https://doi.org/10.30868/ad.v4i01.752>.
- Suryani, Ni Kadek, and John Ehj Foeh. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra, 2019.
- Syafri, Wirman, and Alwi Alwi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.” IPDN PRESS, 2014.
- Ummah, Fathiya Khaira, and Edy Suprpto. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 2 (2020): 1–24. <https://doi.org/10.46899/jeps.v3i2.159>.
- Wulandari, Fitri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Gerbang Media Aksara, 2020.
- Yuanda, Dimas. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.” Universitas Islam Riau, 2022.
- Yuliana, Lia, Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, and Lantip Diat Prasojo. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan.” Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Yuliani, Irma. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” RAJAWALI PERS, PT RajaGrafindo Persada Depok, 2023.
- Zubair, Muhammad Kamal. “Prospek Program Studi Perbankan Syariah.” *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum* 16, no. 1 (2018): 32–50.
- Zulkarain dan Anif Punto Utomo, *Bank Muamalat Reborn* (Jakarta:Indostrategic Advisory Group, 2022)

LAMPIRAN



SURAT PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.5220/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2023
Lampiran : -
Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

4 September 2023

Yth: 1. Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum. (Pembimbing Utama)
2. Ismayanti, M.M. (Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Nurul Muhlisa Asri
NIM. : 2020203861206009
Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal **12 Juni 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag
197102082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Nama Perusahaan : PT. Bank Muamalat Indonesia
Bidang usaha : Perbankan Syariah
Pendirian perusahaan : Didirikan 01 November 1991 dan beroperasi pada Tahun 1992
Alamat perusahaan : Jl. Sultan Hasanuddin No.3, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91114
Telepon : (0421) 28061
Website : www.muamalatbank.com

Visi dan Misi Lembaga


VISI :

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

MISI :

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

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-934/In.39/FEBI.04/PP.00.9/03/2024 07 Maret 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: NURUL MUHLISA ASRI
Tempat/Tgl. Lahir	: BUNGI, 17 Januari 2002
NIM	: 2020203861206009
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: DESA BARUGAE, KECAMATAN DUAMPANUA, KABUPATEN PINRANG


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

IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal sampai dengan tanggal .

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Page : 1 of 1, Copyright ©afs 2015-2024 - (nailul) Dicetak pada Tgl : 25 Apr 2024 Jam : 07:29:55

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

SRN IP0000131


PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpisp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 132/IP/DPM-PTSP/3/2024

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : **NURUL MUHLISA ASRI**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **PERBANKAN SYARIAH**

ALAMAT : **BARUGAE, KEC. DUAMPANUA, KAB. PINRANG**

UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **08 Maret 2024 s.d 08 April 2024**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan




Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **13 Maret 2024**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE


Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
• Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPISP Kota Parepare (scan QRCode)

 Balai Sertifikasi Elektronik  

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

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 hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : litbangappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian

PAREPARE

	<p align="center">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p> <p align="center">Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
	<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</p>

NAMA : NURUL MUHLISA ASRI
NIM : 2020203861206009
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI : PERBANKAN SYARIAH
JUDUL : IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana perencanaan Bank Muamalat KCP Parepare dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan?
2. Bagaimana tahapan proses rekrutmen hingga seleksi pada Bank Muamalat KCP Parepare?
3. Syarat apa saja yang harus dipenuhi calon pelamar untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat KCP Parepare?

4. Kriteria apa saja yang dicari oleh Bank Muamalat KCP Parepare pada calon pegawai?
5. Kapan biasanya Bank Muamalat KCP Parepare melakukan rekrutmen dan seleksi?
6. Apakah proses rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan bank?
7. Di Bank Muamalat KCP Parepare, sebagian besar karyawannya mempunyai latar belakang akademi di bidang ekonomi non-Syariah. Lantas, solusi apa yang diberikan bank kepada calon pegawai baru yang pendidikannya tidak sesuai dengan ekonomi syariah?
8. Kendala apa saja yang biasa dihadapi oleh Bank Muamalat KCP Parepare ketika melakukan proses rekrutmen dan seleksi?
9. Bagaimana cara yang dilakukan oleh Bank Muamalat KCP Parepare dalam mengatasi kendala pada proses rekrutmen dan seleksi?
10. Faktor apa saja yang menjadi standar keberhasilan dalam proses rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat KCP Parepare?

Setelah mencermati pedoman dokumentasi dalam penyusunan skripsi mahasiswa sesuai dengan judul tersebut maka pada dasarnya dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 29 Februari 2024

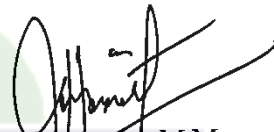
Mengetahui:

Pembimbing Utama

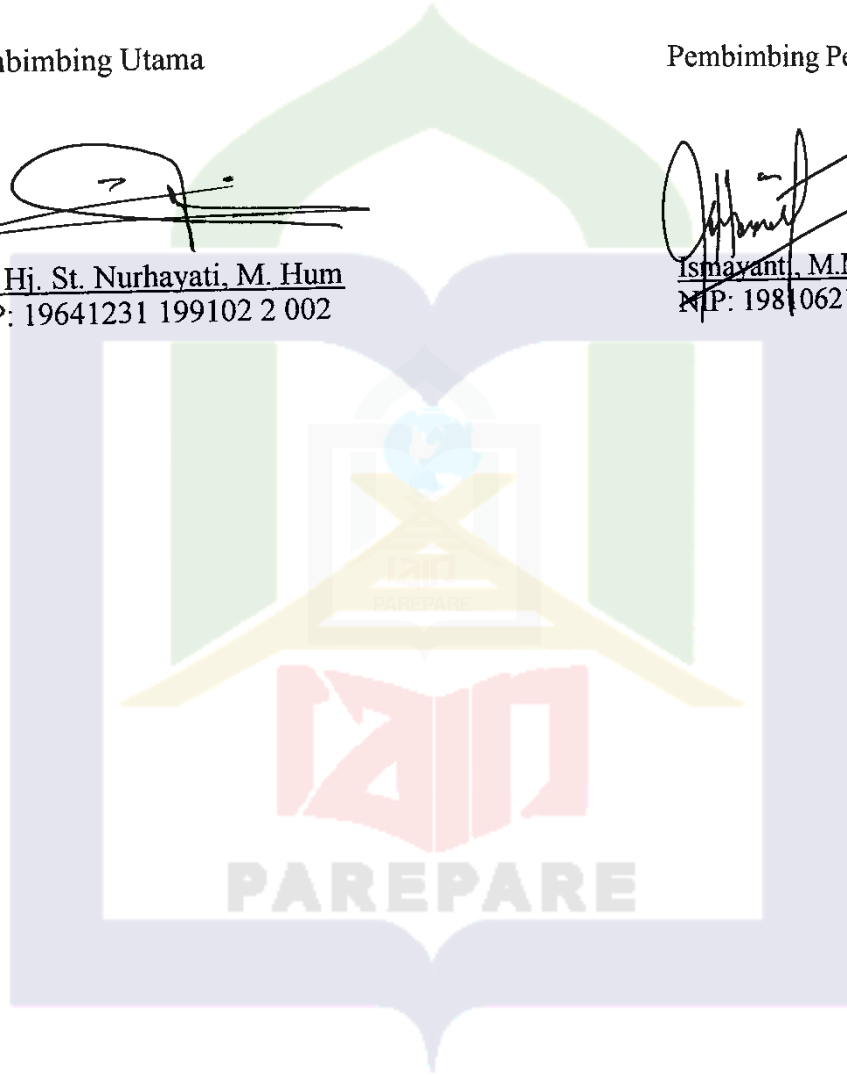


Dr. Hj. St. Nurhayati, M. Hum
NIP: 19641231 199102 2 002

Pembimbing Pendamping



Ismayanti, M.M
NIP: 198106212023212018



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Salim

Umur : 44 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Muhlisa Asri yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 8 Maret 2024

Yang bersangkutan


Bank Muamalat
CABANG PEMBANTUAN
Ilham Salim

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abu Ali Farmafi

Umur :


Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Nurul Muhlisa Asri yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 15..Maret..2024.

Yang bersangkutan


Bank Muamalat
CABANG PEMBANTU PAREPARE

Abu Ali Farmafi

PAREPARE

INFORMASI LOWONGAN REKRUTMEN

SOSIAL MEDIA

Lokernas.com D3/S1

Kualifikasi :

- Pria/Wanita berusia maksimum 25 tahun
- Berpenampilan menarik
- Pendidikan D3/S1
- Tinggi badan pria min.160 cm dan wanita 155 cm
- Memiliki skill service oriented yang tinggi
- Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
- Memiliki selling skill lebih diutamakan

Benefit :

- Uang Saku
- Tunjangan Transport
- Tunjangan Frontliner
- BPJS (Kesehatan, JKK, JKM)
- THR
- Beasiswa
- Lingkungan Kerja Islami, program training yang komprehensif, dan berkesempatan mengikuti program development lainnya.

Baca selengkapnya di www.lokernas.com atau klik link pada Instagram Story

Lokernas.com SMA SMK

Posisi : Mulia Teller

Kualifikasi :

- Pria/Wanita berusia maksimum 23 tahun
- Berpenampilan menarik
- Pendidikan SMA/SMK/MA atau maksimal D3
- Tinggi badan pria min.160 cm dan wanita 155 cm
- Memiliki skill service oriented yang tinggi
- Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

Benefit : Uang Saku, Tunjangan Transport, Tunjangan Frontliner, BPJS (Kesehatan, JKK, JKM), THR, Beasiswa, Lingkungan kerja Islami, program training yang komprehensif, dan berkesempatan mengikuti program development lainnya.

Baca selengkapnya di www.lokernas.com atau klik link pada Instagram Story

XII

INTERNET

← Google lowongan kerja bank muamalat cabang parepare posisi teller
Di dekat Parepare, Kota Parepare, Sulawesi Selatan

Lowongan pekerjaan Disimpan Notifikasi

Lokasi Tanggal diposting Jenis Masukan Pelajari lebih lanjut

2 km 10 km 25 km 50 km 100 km 300 km Bebas Semua

Bank Muamalat (Teller Mulia) Lulusan SMA/SMK/D3 Sub Branch Parepare
PT Bank Muamalat Indonesia Tbk
Parepare, Kota Parepare, Sulawesi Selatan melalui Soka.co.ke
Rp 3,4 jt per bulan Pekerjaan tetap

Bank Muamalat (Teller Mulia) Lulusan SIMPAN

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk
Parepare, Kota Parepare, Sulawesi S...

Lamar langsung di Soka.co.ke

Rp 3,4 jt per bulan Pekerjaan tetap

Loker Parepare – Apakah Anda sedang mencari lowongan kerja bank muamalat yang memiliki sistem yang menantang dan penuh makna? Maka inilah kesempatan Anda untuk mengemban karir dengan melamar di loker bank muamalat sebagai teller mulia di sub branch (kantor cabang) Parepare .

Bank Muamalat adalah bank syariah terdepan di Indonesia di khususnya bagi masyarakat Indonesia yang ingin menggunakan sistem perbankan dengan metode Syariah.

Perlu diketahui, bahwa Lowongan kerja bank muamalat ini memiliki kualifikasi khusus seperti lulusan SMA/SMK sederajat atau D3, mencari pribadi yang ceria, tangguh, dan penuh integritas untuk mengisi posisi teller mulia, Apakah itu Anda? Dibawah ini adalah data lengkap tentang lowongan kerja bank muamalat posisi teller mulia (Frontliner) untuk kantor cabang Parepare .

Posisi

- Teller Mulia

Area Penempatan

- Sub Branch Bank Muamalat Parepare

Tanggung Jawab Kerja

- Menyambut nasabah dengan senyum
- Menangani transaksi dengan akurat
- Menjaga kerahasiaan informasi nasabah
- Menjawab pertanyaan dengan ramah
- Menjaga kebersihan area kerja
- Melakukan tugas administrasi
- Belajar dan mengembangkan diri
- Bekerja sama dalam tim
- Menjadi duta brand Bank Muamalat

Syarat dan Kualifikasi

- Laki laki / perempuan
- Usia maksimal 24 tahun (Fresh Graduate)
- Usia maksimal 27 tahun (Memiliki pengalaman)
- Minimal pendidikan SMA/SMK Sederajat atau D3 semua lulusan
- Tinggi badan laki-laki minimal 160Cm
- Tinggi badan perempuan minimal 155Cm
- Berpenampilan menarik
- Mampu berkomunikasi dengan baik
- Memiliki kemampuan dasar komputer
- Berpengalaman sebagai Teller lebih diutamakan
- Berorientasi pada syariah
- Memiliki skill service oriented yang tinggi
- Sehat jasmani dan rohani

Berkas Yang Dibutuhkan

- Surat lamaran yang menarik
- CV yang Informatif
- Fotokopi KTP dan pasfoto terbaru
- Fotokopi ijazah dan transkrip nilai
- SKCK
- Surat keterangan sehat
- Portofolio (jika diperlukan)

Benefit

- Gaji yang menarik sesuai aturan perusahaan
- Asuransi kesehatan BPJS
- Asuransi ketenagakerjaan
- Uang saku
- Bonus tahunan

Notifikasi lowongan baru

← Google Di dekat Parepare, Kota Parepare, Sulawesi Selatan

Lowongan pekerjaan Disimpan Notifikasi

Lokasi Tanggal diposting Jenis Masukan Pelajari lebih lanjut

2 km 10 km 25 km 50 km 100 km 300 km Bebas Semua

P Customer Service Bank Muamalat, Branch Parepare
PT Bank Muamalat Indonesia Tbk
Parepare, Kota Parepare, Sulawesi Selatan melalui ID Loker
Pekerjaan tetap

Customer Service Bank Muamalat, Branch

SIMPAN

P PT Bank Muamalat Indonesia Tbk
Parepare, Kota Parepare, Sulawesi S...

Lamar langsung di ID Loker

Pekerjaan tetap
Loker Bank Muamalat Parepare – Bank Muamalat adalah salah satu dari pelopor bank syariah yang pertama di Indonesia. Bank Muamalat akan terus menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam mengoperasikan setiap operasional perusahaan.

Saat ini Bank Muamalat membuka kembali lowongan pekerjaan untuk berkarir bersama. Berikut adalah posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan :

CUSTOMER SERVICE DEVELOPMENT PROGRAM

Kualifikasi :

- Pria/Wanita
- Berusia maksimal 25 tahun
- Berpenampilan menarik
- Pendidikan minimal D3/S1
- Tinggi badan Pria minimal 160 cm dan Wanita 155 cm
- Memiliki skill service oriented yang tinggi
- Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
- Memiliki selling skill lebih diutamakan
- Subject Email : CSDP – [Penempatan]

Benefit :

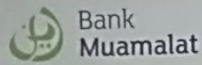
- Uang Saku, Tunjangan Transport, Tunjangan Frontliner, BPJS (Kesehatan, JKK, JKM), THR, Beasiswa
- Lingkungan Kerja islami, program training yang komprehensif, dan berkesempatan mengikuti program development lainnya

Catatan :

- Seluruh proses...

▼ Tampilkan deskripsi lengkap

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No :

Parepare, 8 April 2024

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Manajemen PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare, menyatakan bahwa :

Nama : Nurul Muhlisa Asri

Nim : 2020203861206009

Jenis Kelamin : Perempuan

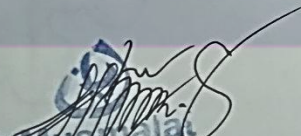
Benar telah melakukan kegiatan penelitian dengan judul "IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE" di kantor kami PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare sejak 8 Maret 2024 sampai 8 April 2024.


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT.BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.

KCP PAREPARE


Bank Muamalat
CABANG PEMBANTU PAREPARE
Iham Salim
Sub Branch Operation Supervisor


Abu Ali Farmadi
Dosen Pamong

DOKUMENTASI

WAWANCARA DENGAN MARKETING BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



WAWANCARA DENGAN SUB BRANCH OPERATION SUPERVISION BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



BIODATA PENULIS



NURUL MUHLISA ASRI. Lahir di Bungi pada tanggal 17 Januari 2002. Merupakan anak kedua dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Muh. Asri dan Ibu Nursiah. Penulis beralamat di Desa Barugae, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu, memulai pendidikan di TK Aisyiyah Cabang Bungi II pada tahun 2006-2008. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 139 Duampanua pada tahun 2008-2014. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Duampanua pada tahun 2014-2017. Setelah itu melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMAN 8 Pinrang pada Tahun 2017-2020 dan melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2020 dengan mengambil program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan program MBKM selama satu semester di Bank Muamalat KCP Parepare, di tahun 2023. Kemudian melaksanakan KKN reguler pada tahun 2023 di Kelurahan Baraka, Kecamatan Baraka, Kabupaten Enrekang. Penulis menyelesaikan skripsinya dengan judul, *Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.*