

**ANALISA PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
MANDIRI KANTOR CABANG PULO BRAYAN MEDAN**

SKRIPSI MINOR

Oleh :

FATHUR RAHMAN

NIM. 54.14.3.028



**PROGRAM D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017 M / 1438

**ANALISA PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
MANDIRI KANTOR CABANG PULO BRAYAN MEDAN**

SKRIPSI MINOR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Pada Program D-III Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Oleh :

FATHUR RAHMAN

54.14.3.028



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017M/ 1438 H

IKHTISAR

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan karyawan pada Bank Syariah Mandiri, apakah sudah sesuai dengan yang di tentukan, dengan melihat dari praktek-praktek manajemen yang dilakukan Bank Syariah Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara mendalam selama periode tertentu untuk menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh bagaimana perekrutan karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Subjek penelitian ini adalah bank yang bergerak dengan sistem syariah yakni Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Pulo Brayan Medan. Proses rekrutmen pada Bank Syariah Mandiri yaitu mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses seleksi yang diterapkan yaitu tes baca tulis Al-Qur'an, tes tertulis, dan wawancara. Serta penilaian yang dilihat dari calon pelamar yaitu memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Atas nikmat yang telah diberikan baik berupa nikmat kesehatan maupun ataupun nikmat kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Diploma III Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah meletakkan peradaban kemanusiaan yang diridhoi Allah SWT.

Penulisan skripsi yang berjudul “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan” disusun berdasarkan pengalaman penulis selama mengikuti magang di Bank Syariah Mandiri. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi minor ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan yang membangun sangat diharapkan demi penulisan skripsi minor yang lebih baik lagi.

Dalam penyelesaian skripsi minor ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa atas kesempurnaan cinta dari Allah SWT, penulis ucapkan terima kasih dan penghormatan setinggi-tingginya kepada Buya tercinta Prof.Dr.Lahmuddin Lubis, M.Ed dan Umi tercinta Dra.Elfiyah Muchtar M.A yang begitu tulus dan ikhlas memberikan kasih sayang, do'a, semangat dan pengorbanan baik secara moril maupun materil selama perkuliahan dan penulisan skripsi kepada Ananda.
2. Ibu Neila Susanti S.Sos,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi minor yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dekan, Wakil Dekan, Ketua Jurusan D-III Perbankan Syariah, Bapak/Ibu Dosen serta staff dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengarahkan, membimbing, memberikan wawasan serta ilmunya kepada penulis selama perkuliahan.
4. Terima kasih Kepada Bapak Khalid Syaifullah sebagai *Branch Manager* serta seluruh staf karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pulo

Brayan Medan yang telah bersedia membimbing dan menerima penulis dalam pelaksanaan magang sehingga dapat menuangkan ilmunya pada skripsi minor ini.

5. Untuk abang saya M.Farid Elmunawar dan adik saya Lathifah Elfitri yang tiada hentinya dengan ikhlas memberikan dukungan, do'a dan semangat serta motivasi kepada penulis.
6. Terima kasih kepada keluarga besar saya yang telah memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi. Terkhususnya kepada Ayahanda Imran Muchtar, Ibunda Nazariah, Kak Zuliati, Abang Ahmad Nuairy, Mamah Yung Siti Husna, Kak Nurbaiti, Abang Edi Harianto, dan kepada Sepupu saya M.Haekal Afif serta Keponakan saya Naufal Hakim, Humaira Azzahra, Nuzul Lainatussyifa, Syafina Aisyah.
7. Kepada Popi Agustiana Ritonga terima kasih atas waktu, dukungan dan motivasi nya selama ini sehingga tercipta nya skripsi ini.
8. Seluruh sahabat-sahabat terkasih, baik di perkuliahan (D III PS C) stambuk 2014 khususnya Dian Hidayat, Ihsan Irba Kusuma, Retno asih, Tuty Alawiyah, Mauliza Hasti dan tidak lupa juga saya mengucapkan terima kasih kepada abangnda Al Akhyar, abanda Ilham, kak Aprina yang telah memberikan masukan dan saran dalam pembuatan skripsi penulis.
9. Seluruh pengurus organisasi IQEB, DEMA FEBI UIN SU, HMP, yang selalu memberi motivasi dan semangat selama menjalani perkuliahan. Dan atas segala ilmu dan pengalaman yang selama ini saya dapatkan.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini berguna bagi agama, bangsa, dan Negara, khususnya bagi penulis sendiri.

Amin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, 20 Juli 2017

Penulis

Fathur Rahman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
IKHTISAR	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Defenisi Sumber Daya Manusia.....	9
B. Defenisi Rekrutmen.....	11
C. Langkah-langkah Rekrutmen	13
D. Rekrutmen dan Konsep The Right Man and The Right Place	15
E. Tujuan Rekrutmen.....	17
BAB III TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat dan Perkembangan BSM Pulo Brayan	18
B. Visi, Misi, dan Tujuan BSM	20
C. Logo Perusahaan	21
D. Nilai-nilai Perusahaan	22
E. Ruang Lingkup Bidang Usaha	25
F. Produk-produk dalam BSM.....	25
G. Lokasi Perusahaan.....	39
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Pulo Brayan	40
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA	52
-----------------------------	-----------

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejak awal kelahirannya, perbankan syariah dilandasi dengan kehadiran dua gerakan renaissance Islam modern: neorevivalis dan modernis. Tujuan utama dari pendirian lembaga keuangan berlandaskan etika ini adalah tiada lain sebagai upaya kaum muslimin untuk mendasari segenap aspek kehidupan ekonominya berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Berkembangnya bank-bank syariah di negara-negara Islam berpengaruh ke Indonesia. Pada awal periode 1980-an, diskusi mengenai bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. Beberapa uji coba pada skala yang relatif terbatas telah diwujudkan. Di antaranya adalah Baitul maal wa Tamwil, Bandung, yang sempat tumbuh mengesankan. Di Jakarta juga dibentuk lembaga serupa dalam bentuk koperasi, yakni Koperasi Ridho Gusti.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan,

¹ Muhammad syafi'I Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Gema Insani press,2001).hal 18,25.b

mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Cut Zurnali sebuah departemen SDM merekrut karyawan-karyawan dengan kualifikasi *knowledge worker* agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para *stake holder* organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tapi juga di masa depan.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak karyawan (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena memungkinkan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.²

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Dalam skripsi ini akan dibahas beberapa hal mengenai rekrutmen, mulai dari pengertian sampai dengan kendala-kendala dalam rekrutmen.³

Rekrutmen merupakan bentuk kompetisi bisnis dan pada saat ini bisnis amat kompetitif. Sebagaimana korporasi berkompetisi mengembangkan, menghasilkan dan memasarkan produk atau jasa, mereka juga bersaing untuk mengidentifikasi, menarik dan mempekerjakan orang yang paling *qualified*.

² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hal 81.

³<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Rekrutmen-SDM.pdf>.senin,06Februari 2017.09.00 Wib.

Rekrutmen merupakan bisnis yang besar. Rekrutmen menuntut perhatian yang serius dari manajemen karena strategis bisnis apapun akan gagal tanpa talenta yang baik dan berkualitas yang melaksanakannya.

Memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan kepuasan pelanggan. Memilih orang yang salah dapat mengakibatkan operasi yang lamban dan hilangnya pelanggan.⁴

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru diseleksi dan dipilih.⁵

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini di sebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidak sesuaian antara apa yang di inginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan

⁴ Kaswan , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2012).hal 67.

⁵ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009).hal 59-60

kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan.⁶

Pasar tenaga kerja adalah kelompok pasokan eksternal dimana organisasi merekrut karyawannya. Untuk memahami dimana perekrutan dilakukan, sumber dari karyawan-karyawan dapat di anggap sebagai awal jangkauan yang luas dari pasar semakin menyempit menuju titik seleksi dan penawaran pekerjaan. Tentu saja, jika kandidat yang di seleksi menolak penawaran, maka anggota staf SDM harus bergerak kembali ke atas atau awal kelompok pelamar menyeleksi kandidat yang lain.

Sedikitnya ada tiga keputusan perekrutan yang mempengaruhi jangkauan populasi pelamar:

1. Metode perekrutan : media iklan yang dipilih, meliputi penggunaan agen pekerjaan, melalui internet atau website resmi Bank Syariah Mandiri yaitu : www.syariahmandiri.co.id
2. Kualifikasi pelamar yang dibutuhkan : tingkat pendidikan, skill yang dimiliki dan banyaknya pengalaman yang di miliki calon karyawan
3. Prosedur-prosedur administratif : ketika perekrutan dilaksanakan, maka para pelamar akan di seleksi dengan menggunakan dokumen sebelumnya yang diberikan oleh pelamar.

Sama halnya dengan Bank Syariah Mandiri yang saat ini sedang mengalami kemajuan, pasti membutuhkan sumber daya manusia yang

⁶ Robert L.Mathis john H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*, 10thed.(Jakarta :Salemba Empat)hal. 227-228

berkompeten di bidangnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah. Maka dari itu dibutuhkan proses seleksi yang ketat untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berangkat dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis hendak meneliti bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Adapun judul lengkap ini adalah **“Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengetahui Proses Rekrutmen pada Bank Syariah Mandiri. Dari uraian di atas maka muncul pertanyaan “Bagaimana Proses Rekrutmen Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui proses perekrutan karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Pulo Brayan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan rekrutmen karyawan Bank Syariah Mandiri.

2. Bagi Pihak Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif. Melalui metode ini data dikumpulkan, disusun, dikelompokkan, dianalisa, kemudian diintegrasikan sehingga menjadi gambaran yang jelas dan terarah mengenai masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung terjun ke subjek yang diteliti pada Bank Syariah Mandiri KC Pulo Brayan.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

- a) Pengamatan (observasi), yakni melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
- b) Wawancara (interview), yakni melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan tersebut untuk memperoleh keterangan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pemahaman dan menghindari tumpang tindih dalam pembahasan materi maka penulis akan menguraikan secara sistematis yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam Bab ini penulis membuat konsep-konsep dasar yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Pada bab ini akan diuraikan beberapa hal diantaranya pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian rekrutmen dan proses rekrutmen.

BAB III : GAMBARAN UMUM

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang keadaan subjek pembahasan yang terdiri dari sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri Medan, Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri, struktur organisasi Bank Mandiri Syariah.

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang proses rekrutmen pada Bank Mandiri Syariah

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab ini penulis menarik kesimpulan berdasarkan analisa data-data yang diperoleh selama penelitian, kemudian penulis mencoba memberikan kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. DEFENISI SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.⁷

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*Human Resource*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Man Power*” (Tenaga Kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (Personalia, Kepegawaian, dan sebagainya).⁸

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.1.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2009), hal.3.

memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.⁹

Salah satu defenisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa depan. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan. Kata kunci dalam pengetian di atas adalah “Tepat”. Tepat dalam hubungan ini harus di lihat secara konekstual dalam arti di kaitkan dengan tiga hal yaitu:

- a. Penunaian kewajiban sosial organisasi
- b. Pencapaian tujuan organisasi
- c. Pencapaian tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.¹⁰

Dalam perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia (MSDM) terdapat dua pendekatan / strategi, yaitu: a) pendekatan “buy” yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan (*Rekrutmen*) sumber daya

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 20.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal.41-42.

manusia (SDM) dan b) pendekatan “Make” yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan SDM yang ada berupa pendidikan, latihan, dan bimbingan.

Kata “Pengembangan” (*Development*) menurut magginson dan makhew adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang di maksud dengan pengembangan SDM dalam konteks ini, sebagai mana di jelaskan oleh Handoko, yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.¹¹

B. DEFENISI REKRUTMEN

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam

¹¹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hal.71-72.

proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang¹².

Banyak pengertian dan defenisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo (2000), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Tujuan rekrutmen adalah memikat calon kerja yang *qualified*. Kita menekankan kata *qualified* karena memikat pelamar yang tidak *qualified* merupakan penghamburan waktu yang nilainya mahal. Peran rekrutmen adalah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Dengan demikian rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat pegawai yang potensial/*qualified*¹³.

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan beraneka ragam akibatnya. Misalnya, karena perluasan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang

¹² Edy sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009).hal 45.

¹³ Kaswan , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2012).hal 67.

berhenti dan pindah ke organisasi lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat karena di kenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.¹⁴

C. LANGKAH-LANGKAH REKRUTMEN

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut. Cara-cara tersebut, dengan kelebihan dan kekurangannya, akan di uraikan dibawah ini.

1. Mencari dari dalam

Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi kita sebelum mencari di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah dibawah ini.

- a. Meminta bantuan karyawan lama.
- b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar.

2. Mencari dari luar

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal 101

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja.

Cara Mencari Calon Karyawan :

- a. Memasang Iklan Lowongan.
- b. Menyusun Iklan Lowongan.
- c. Tetapkan Dulu Target Audiensinya.
- d. Rancang Isi Iklan.
- e. Ukuran Iklan.
- f. Pilihan Media.
- g. Iklan Terbuka atau Tersamar.
- h. Memanfaatkan Jasa Dinas Tenaga Kerja Setempat.
- i. Memanfaatkan Jasa Penyalur Tenaga Kerja.
- j. Menggunakan Jasa Konsultan dan Head Hunter.
- k. Rekrutmen Langsung di Kampus.
- l. Rekrutmen Melalui Organisasi Profesi.¹⁵

Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu digarap. Perlu tidaknya menggarap sumber-sumber tertentu tergantung antara lain pada jenis dan jumlah tenaga kerja baru yang hendak direkrut. Akan tetapi apakah semua sumber yang ada perlu digarap

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2009), hal. 46-53.

atau tidak merupakan hal yang dapat dipertimbangkan kemudian. Artinya, pengetahuan yang mendalam tentang eksistensi berbagai sumber itu sangat penting karena dengan pengetahuan itu dengan mudah ditentukan sumber mana yang wajar digarap dan sumber mana pula yang pada suatu ketika tertentu dapat diabaikan karena, misalnya, sejak semula telah diketahui bahwa tenaga kerja baru yang dicari tidak terdapat pada sumber tertentu.

- a. Pelamar Langsung
- b. Lamaran Tertulis.
- c. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam.
- d. Iklan.
- e. Instansi Pemerintah.
- f. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja.
- g. Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional.
- h. Lembaga Pendidikan.
- i. Organisasi Profesi.
- j. Serikat Pekerja.
- k. Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah.¹⁶

D. Rekrutmen dan konsep *The Right Man and The Right Place*

Secara umum dalam menilai kelayakan seseorang calon karyawan untuk diterima bekerja atau diikuti dalam suatu kegiatan bisnis ada 2 penilaian secara umum yang dilakukan, yaitu :

¹⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 112-124

Background education dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki, termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Artinya linearitas *education* dengan porsi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bisa membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja. Contohnya seseorang sarjana teknik sipil ditempatkan pada bagian pabrik pengolahan cat, atau seorang sarjana akuntansi ditempatkan pada bagian marketing. Jelas ini dianggap sebagai sisi ketidaksesuaian antara *background education* dengan *job description* yang dijalani.

Di sisi lain dalam membangun dan mempertahankan para karyawan dengan tujuan terbentuknya loyalitas tinggi pada perusahaan maka perlu merumuskan sebuah konsep filosofi pengelolaan SDM, sebagaimana telah dilakukan oleh berbagai perusahaan besar lainnya seperti FedEx. FedEx merumuskan filosofi mengelola manusia berdasarkan prinsip berikut :

- a. Tidak ada PHK
- b. Jaminan perlakuan yang adil
- c. Promosi dari dalam
- d. Pembagian keuntungan
- e. Kebijakan pintu terbuka.

Persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek sumber daya manusia adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang harus diingat dalam mengedepankan konsep pengembangan dan pembangunan bisnis adalah menerapkan konsep “*the right man and the right place*”.

Konsep ini begitu populer dalam bidang sumber daya manusia karena menyangkut dengan bagaimana menilai dan menempatkan seorang karyawan pada posisi yang benar-benar dianggap layak (*feasible*). Ada berbagai sisi ukuran yang menyatakan seorang calon karyawan atau pekerja bisa masuk dalam kategori “*the right man and the right place*”.¹⁷

E. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

¹⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.30-32

BAB III

TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat dan Perkembangan Bank Mandiri Syariah Cabang Pulo Brayan, Medan

PT. Bank Syariah Mandiri pada awal berdirinya bernama PT. Bank Susila Bakti (BSB). Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 menimbulkan berbagai dampak negative yang sangat kuat terhadap semua jenis kehidupan, termasuk industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank konvensional. Industri ini mengalami krisis yang sangat luar biasa. Akhirnya, pemerintah mengambil langkah dengan merestrukturisasi dan merekapitulasi sebagian bank – bank yang ada di Indonesia. Salah satu bank konvensional yang juga terkena dampak krisis ini adalah PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara (BDN) dan PT. Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis, BSB melakukan merger dengan beberapa bank lain dan mengundang investor asing. Di saat yang sama pemerintah juga melakukan merger (penggabungan) empat bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo. Penggabungan ini melahirkan sebuah bank bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Merger ini juga

menetapkan dan menempatkan PT. Bank Mandiri sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai respon dari keputusan merger, Bank Mandiri berkonsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah dengan tujuan mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri. Selain itu, juga sebagai tindak lanjut diberlakukannya UU No.10 tahun 1998 yang memberikan peluang kepada bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Tim pengembangan ini menganggap bahwa diberlakukannya UU tersebut adalah momentum yang pas untuk mengonversi PT.Bank Mandiri dari bank konvensional menjadi bank syariah. Kemudian Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera menyiapkan sistem dan infrastruktur yang dibutuhkan. Pada akhirnya, usaha PT.Bank Mandiri bergeser dari bank konvensional menjadi bank yang berjalan berdasarkan prinsip syariah yang dikenal dengan nama PT.Bank Syariah Mandiri (BSM). Konversi PT.Bank Mandiri menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia berdasarkan SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Bank Indonesia menyetujui perubahan nama menjadi PT.Bank Syariah Mandiri melalui SK Deputy Gubernur Senior BI No.1/1/KEP.DSG/1999. Setelah pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, Bank Syariah Mandiri mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 1420 H atau 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasinya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai – nilai rohani inilah yang

menjadi salah satu keunggulan PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) sebagai alternative jasa perbankan di Indonesia. Pada tahun 2003, PT. Bank Syariah Mandiri memperoleh predikat sebagai bank syariah terbaik dari majalah info bank bahkan peringkat yang diraih mengalami peningkatan dan menjadi leader dari perbankan syariah lainnya. PT. Bank Syariah mandiri ini hadir untuk bersama-sama membangun Indonesia menuju lebih baik lagi. Dengan banyaknya masyarakat yang berminat menggunakan jasa Bank Syariah Mandiri dan pertumbuhan asset lebih besar / meningkat sehingga telah banyak didirikan kantor-kantor Bank Syariah Mandiri baik itu kantor cabang, kantor cabang dan kantor kas untuk memenuhi permintaan masyarakat Indonesia dalam penggunaan jasa Bank Syariah mandiri. Salah satunya didirikan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan di Jalan Yos Sudarso Komplek Mega Mas Glugur No.3-4 Medan. Cabang ini didirikan pada tanggal 20 September 2010 yang pertama kali dipimpin oleh Bapak Mardianto.

B. VISI, MISI, Tujuan Bank Syariah Mandiri

Visi

1. Menjadi Bank Syariah terdepan dan Modern

Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produn dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai – nilai Syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Tujuan :

1. Menjalankan bisnis dan aktivitas perdagangan yang berbasis pada perolehan yang sah menurut islam.
2. Menghindari bunga bank uang yang dilaksanakan bank konvensional.
3. Berusaha membuktikan bahwa konsep perbankan islam menurut syariah islam dapat beroperasi tumbuh dan berkembang.
4. Untuk menyelamatkan ketergantungan umat islam terhadap bank konvensional.

C. Logo Perusahaan



Logo baru Bank Syariah Mandiri tetap diambil dari pemilik saham terbesar perusahaan tersebut yakni PT. Bank Syariah Mandiri. Logo baru Bank Syariah Mandiri (tanpa kata bank) sejalan dengan kebijaksanaan Bank Indonesia ke depan yang mengizinkan bank untuk menjual produk-produk non bank seperti

reksadana, bank insurance, dll, serta sejalan dengan rencana pemilik saham Bank Mandiri Syariah yakni PT.bank mandiri, yang berencana memiliki anak perusahaan non bank.

Bentuk logo Bank Syariah Mandiri dengan huruf kecil melambangkan sikap ramah dan rendah hati terhadap semua segmen bisnis yang dimasuki, menunjukkan keinginan yang besar untuk melayani dengan rendah hati (*Customer Focus*). Warna huruf hijau tua melambangkan kesuburan, pengembangan dan pertumbuhan sekaligus melambangkan nilai-nilai agama. Warna hijau tua ini juga melambangkan warisan luhur, stabilitas (*Command*, memimpin), serius (*Respect*), tahan uji (*Reliable*), dasar pondasi yang kuat, berhubungan dengan kesetiaan, hal yang dapat dipercaya, kehormatan yang tinggi (*Trust, Integrity*) serta sebagai simbol dari spesialis (*Professionalism*).

Gelombang emas cair sebagai simbol dari kekayaan financial di Asia. Lengkungan emas sebagai metamorfosa dari sifat agile, progresif, pandangan ke depan (*excellent*), fleksibilitas serta ketangguhan atas segala kemungkinan yang akan datang.

Sedangkan untuk warna kuning emas menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran dan kekayaan. Simbol ini menjadikan kita merasa tajam perhatiannya (warna yang menarik perhatian orang), aktif, kreatif dan meriah, warna spiritual dan melambangkan hal yang luar biasa. Warna ini juga terkesan ramah, menyenangkan, nyaman serta diterima sebagai warna riang yang membuat perasaan bahwa masa depan lebih baik, cemerlang dan menyala-nyala.

D. Nilai – Nilai Perusahaan (*Shared Value*)

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-shared oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* bank syariah Mandiri antara lain :

1. **Excellent** (*Imtiyaz*)

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.

2. **Teamwork** (*'Amal Jam'iyah*)

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

3. **Humanity** (*Insaniyah*)

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.

4. **Integrity** (*Shidiq*)

Menaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.

5. **Customer Focus** (*Tafdhiilu Al'Umalaah*)

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Kelima nilai tersebut di atas diakronimkan menjadi **ETHIC**. Kata “*ETHIC*” sendiri berarti “*set of moral principles*” (himpunan prinsip-prinsip moral) sebagai tatanan perilaku mulia yang membentuk keunggulan insan BSM.

Agar nilai-nilai bersama yang telah dirumuskan dan disepakati dapat dipahami, dihayati dan dilaksanakan oleh seluruh insan BSM dalam kehidupan berorganisasi, maka *Shared Values* BSM diterjemahkan ke dalam perilaku-perilaku utama sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut.

***Shared Values* ETHIC & 10 Perilaku Utama**

<i>Shared Values</i>	Perilaku Utama
<p><i>Excellence</i> Mencapai hasil yang mendekati sempurna (<i>perfect result-oriented</i>)</p>	<p>1. <i>Prudence:</i> Menjaga amanah dan melakukan perbaikan proses terus menerus</p> <p>2. <i>Competence:</i> Meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi banker</p>
<p><i>Team Work</i> Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi</p>	<p>3. <i>Trusted & trust:</i> Mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan percaya</p> <p>4. <i>Contribution:</i> Memberikan kontribusi positif dan optimal</p>
<p><i>Humanity</i> Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan</p>	<p>5. <i>Social & environment care:</i> Memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan social</p> <p>6. <i>Inclusivity:</i> Mengembangkan perilaku mengayomi</p>
<p><i>Integrity</i> Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi</p>	<p>7. <i>Honesty:</i> Jujur</p> <p>8. <i>Good governance:</i> Melaksanakan tata kelola yang baik</p>
<p><i>Customer Focus</i> Mengembangkan kesadaran tentang</p>	<p>9. <i>Innovation:</i> Mengembangkan proses, layanan, dan produk</p>

pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal)	untuk melampaui harapan nasabah 10. Service excellence: Memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan nasabah
--	--

E. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank Syariah Mandiri adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan dan perbankan yang berbentuk badan hukum yang berupa Perseroan Terbatas. PT. Bank Syariah Mandiri dalam kegiatan sehari-harinya dalam hal penghimpunan dana ataupun penyaluran dana masyarakat menerapkan prinsip syariah yaitu bagi hasil, margin keuntungan dan jual beli.

Bank Syariah Mandiri kantor cabang Pulo Brayan merupakan bank yang berlandaskan kepada prinsip Syariah Islam, sehingga tata cara operasionalnya mengacu kepada Alquran dan Hadits. Bank Syariah Mandiri banyak menawarkan produk dana dan jasa kepada nasabah dengan menggunakan prinsip Syariah.

F. Produk-Produk dalam Bank Syariah Mandiri

1. Produk Pendanaan

a. Tabungan BSM

Defenisi :

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di counter BSM atau melalui ATM.

Manfaat :

- 1) Aman dan terjamin
- 2) Online di seluruh outlet BSM
- 3) Bagi hasil yang kompetitif
- 4) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM dan debit
- 5) Fasilitas e-banking yaitu BSM Mobile Banking dan BSM Net Banking
- 6) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sadaqah

b. Tabungan Mabror BSM

Defenisi :

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

Manfaat :

- 1) Aman dan terjamin
- 2) Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji
- 3) Online dengan SISKOHAT Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran haji

c. Tabungan BSM Investa Cendekia

Defenisi :

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

Manfaat :

- 1) Bagi hasil yang kompetitif
- 2) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/putrid.
- 3) Perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.

d. Tabungan Berencana BSM

Defenisi :

Tabungan berjangka yang memeberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

Manfaat :

- 1) Bagi hasil yang kompetitif

- 2) Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang
- 3) Perlindungan asuransi secara otomatis tanpa pemeriksaan kesehatan
- 4) Jaminan pencapaian target dana

e. Tabungan BSM Simpatik

Defenisi :

Tabungan berdasarkan prinsip wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat yang disepakati.

Manfaat :

- 1) Aman dan terjamin.
- 2) Online di seluruh outlet BSM.
- 3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijaksanaan BSM.
- 4) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM dan debit.
- 5) Fasilitas e-banking yaitu BSM Mobile Banking dan BSM Net banking.
- 6) Penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

f. BSM Giro

Defenisi :

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

Manfaat :

- 1) Dana aman dan tersedia setiap saat.
- 2) Kemudahan transaksi dengan menggunakan cek atau B/G.
- 3) Fasilitas Intercity Clearing untuk kecepatan pembayaran inkaso (kliring antar wilayah).
- 4) Fasilitas bsm card, sebagai bsm card sekaligus debet (untuk perorangan).
- 5) Fasilitas pengiriman account statement setiap awal bulan.
- 6) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM.

g. BSM Deposito Valas

Definisi:

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah*.

Manfaat:

- 1) Bagi hasil yang kompetitif

- 2) Dapat dijadikan jaminan pembiayaan
- 3) Fasilitas Automatic Roll Over (ARO)

2. Produk Pembiayaan

a. Edukasi BSM

Defenisi :

Pembiayaan kepada calon pelajar dalam mendapatkan dana pendidikan yang dibutuhkan.

Manfaat :

- 1) Sesuai syariah dan non ribawi.
- 2) Angsuran yang ringan dibandingkan dengan produk tanpa agunan sejenis.
- 3) Angsuran tetap sampai dengan 3 tahun.
- 4) Proses cepat dan mudah.
- 5) Biaya administrasi ringan.
- 6) Tanpa agunan.

b. Mudharabah Muqayyadah On Balance Sheet (MMOB)

Defenisi :

Fasilitas pembiayaan dengan alokasi sumber dana yang terikat (spesifik) dari pemilik dana (shahibul mal).

Manfaat :

- 1) Memperoleh kemudahan di dalam mengalokasikan dana yang ada.
- 2) Memiliki target investasi sesuai dengan keinginan.
- 3) Meringankan beban operasional karena administrasi dan monitoring dilakukan oleh bank.

c. BSM Customer Network Financing

Defenisi :

Pembiayaan modal kerja yang diberikan kepada nasabah untuk pembelian persediaan barang dari rekanan yang telah menjalin kerjasama dengan BSM.

Manfaat :

- 1) Mendapatkan dukungan financial untuk usaha nasabah
- 2) Meningkatkan profesionalisme nasabah

d. Pembiayaan Dana Berputar

Defenisi :

Pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja sementara dan bukan untuk Permanen Working Capital. Bersifat Self Liquidating seiring dengan menurunnya aktivitas bisnis pada periode terkait.

Manfaat :

- 1) Nasabah dapat memanfaatkan pembiayaan bank secara optimal sesuai dengan kebutuhan riil dengan cara melakukan penarikan sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Menanggulangi kesulitan likuiditas nasabah terutama kebutuhan dana jangka pendek.

e. Umrah

Defenisi :

Pembiayaan untuk mempermudah nasabah dalam memenuhi kebutuhan perjalanan umrah.

Manfaat :

Untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah melalui Penyelenggara Umrah yang telah terdaftar dan mempunyai izin dari Departemen Agama serta memiliki pengalaman usaha penyelenggaraan umrah minimal 2 tahun.

f. Pensiunan

Defenisi :

Pembiayaan yang diperuntukkan bagi pensiunan.

Manfaat :

- 1) Memberikan kesempatan dan kemudahan memperoleh fasilitas pembiayaan kepada pensiunan.

- 2) Menjembatani kebutuhan dana yang diperlukan oleh para pensiunan untuk memulai usaha yang produktif.
- 3) Menyalurkan pembiayaan agar mampu meningkatkan kualitas hidup para PNS dengan sistem pembayaran angsuran melalui potong langsung atas uang pensiun yang diterima setiap bulan.

g. Griya BSM

Defenisi :

Fasilitas pembiayaan pemilikan rumah tinggal

Manfaat :

- 1) Angsuran ringan dan tetap hingga jatuh tempo pembiayaan
- 2) Proses yang mudah dan cepat
- 3) Jangka waktu pembiayaan yang panjang
- 4) Fleksibel untuk beli rumah baru atau *second*
- 5) Maksimum plafon pembiayaan sampai dengan Rp 5 milyar.

h. BSM Gadai Emas

Defenisi :

Gadai emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

Manfaat :

- 1) Proses cepat
- 2) Proses mudah
- 3) Jaminan keamanan

i. BSM Implan

Defenisi :

BSM Implan adalah pembiayaan consumer dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara masal (kelompok).

Fitur :

- 1) Pemberian fasilitas pembiayaan consumer dengan pola *channeling* kepada sejumlah karyawan (kolektif) dengan rekomendasi Perusahaan.
- 2) Limit pembiayaan minimum sebesar Rp.5.000.000,- dan maksimum sebesar Rp.250.000.000,- per calon nasabah.
- 3) Jangka waktu pembiayaan bervariasi yakni 1, 5, 10 tahun.

j. Warung Mikro

Defenisi :

Pembiayaan yang diberikan untuk usaha kecil menengah yang limit pembiayaan hingga Rp.100.000.000,-

3. Produk Jasa

a. BSM Mobile Banking GPRS

Defenisi :

Layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui *mobile phone* berbasis GPRS.

Manfaat :

- 1) Kenyamanan bertransaksi kapan saja dan dimana saja.
- 2) Kemudahan melakukan transaksi seperti layaknya ATM.
- 3) Informasi saldo dan mutasi rekening hingga 20 transaksi.
- 4) Biaya pulsa paling murah kurang dari Rp.50,-
- 5) Layanan informasi kumpulan kata-kata bijak.

b. BSM Net Banking

Defenisi :

Layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui internet.

Manfaat :

- 1) Informasi data transaksi perbankan dapat dilakukan sendiri melalui internet 24 jam sehari
- 2) Layanan transfer antar rekening BSM dan antar Bank
- 3) Pengamanan berlapis untuk setiap transaksi yang dilakukan di BSM Net Banking.

4) Dapat mengelola sendiri transaksi keuangan.

c. BSM Card

Defenisi :

Kartu yang dapat digunakan untuk transaksi perbankan melalui ATM dan mesin debit (EDC).

Manfaat :

- 1) Kemudahan tarik tunai di seluruh ATM BSM, ATM Mandiri, ATM BCA, ATM Bersama dan ATM Prima.
- 2) Fasilitas transfer real time antar bank melalui jaringan ATM Bersama dan ATM Prima.
- 3) Fasilitas pembayaran tagihan telepon, listrik dan selular.
- 4) Kemudahan berbelanja di lebih dari 20.000 merchant yang menyediakan mesin EDC.

d. Sentra Bayar BSM

Defenisi :

Layanan pembayaran beragam tagihan seperti telepon, ponsel maupun listrik.

Manfaat :

- 1) Mudah dalam pembayaran beragam tagihan ke bank.

- 2) Ragam alternatif media pembayaran (tunai, atm, autodebet, dan debet rekening).
- 3) Pembayaran tagihan langsung di update ke host operator.
- 4) Memiliki bukti pembayaran sah bagi bank dan provider.

e. Pembayaran melalui menu Pemindahbukuan ATM

Defenisi :

Layanan pembayaran tagihan institusi (lembaga pendidikan, asuransi, lembaga khusus, lembaga keuangan non bank) melalui menu pemindahbukuan di ATM.

Manfaat :

- 1) Membantu institusi dalam mengelola penerimaan pembayaran dari para pelanggan
- 2) Pembayaran pelanggan langsung dikreditkan ke rekening institusi

f. BSM Electronic Payroll

Defenisi :

Layanan administrasi pembayaran gaji karyawan suatu institusi

Manfaat :

- 1) Mempercepat proses pembayaran gaji karyawan suatu institusi

- 2) Mengurangi tingkat kesalahan manusia dalam penginputan data gaji
- 3) Mudah digunakan.

g. BSM Safe Deposit Box

Defenisi :

Layanan penyimpanan benda berharga, dokumen dan lain-lain yang ditempatkan diruangan yang dilengkapi sistem pengaman.

Manfaat :

- 1) Periode sewa 12 bulan dan dapat diperpanjang
- 2) BDB tersedia dalam 3 jenis yaitu ukuran kecil (7,5 cm x 25 cm x 60 cm), sedang (12,5 cm x 25 cm x 60 cm) , dan besar (25 cm x 25 cm x 60 cm).
- 3) Penyewa harus memiliki rekening di BSM
- 4) Rekening penyewa berada di cabang yang sama dengan cabang pengelola BDB.
- 5) Menyerahkan kartu identitas dan 1 lembar foto penyewa.

4. Produk AXA Mandiri

a. Produk

- 1) Investasi Jumbo

- 2) Mandiri Rencana Profesional, Mandiri Rencana Keluarga dan Mandiri Rencana Emas.
- 3) Mandiri Rencana Pendidikan.

b. Syarat dan ketentuan

- 1) Hanya berlaku bagi pemilik rekening tabungan Bank Syariah Mandiri
- 2) Tanpa penambahan biaya apapun
- 3) Pertanggung jawaban langsung aktif setelah nasabah menerima sertifikat
- 4) Santunan meninggal dunia karena kecelakaan sebesar Rp.25.000.000,-
- 5) Gratis perlindungan asuransi selama 2 bulan
- 6) Jika terjadi klaim santunan asuransi akan dibayarkan ke dalam rekening nasabah di Bank Syariah Mandiri
- 7) Berusia 17 – 65 tahun dan tidak sedang menjalani tugas, aktivitas dan hobi yang beresiko tinggi.

G. Lokasi Perusahaan

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan berlokasi di Jl. Yos Sudarso Komplek Mega Glugur Mas No. 3-4, Sumatera Utara, Indonesia. Telp. (061) 6632917 www.syariahmandiri.co.id.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan

Setelah penulis melakukan wawancara di Bank Syariah Mandiri dengan Bapak Yudi Fadhillah selaku *General Support Staff* di Bank Syariah Mandiri, maka penulis dapat menjelaskan proses perekrutmen karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada BSM harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik-Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti : Proses Rekrutmen, Prinsip-prinsip dalam rekrutmen.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik

untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Banyak pengertian dan defenisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo (2000), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.¹⁸

Dalam Pandangan Islam, Islam sangat mendorong umatnya untuk melihat calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, dan teknis

¹⁸ Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009).hal 45.

yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah swt dalam al-Quran sebagai berikut :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“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.” (QS. Al-Qashas:26).

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban, dan tanggung jawab yang dipikulnya. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturannya. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatuhan dan kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah Muhammad saw dalam sabdanya, “Barang siapa memperkerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasulnya, dan kaum Muslimin. (Surat Al-Anfal Ayat 27)¹⁹

Pekerjaan *General Support Staff* (GSS) bertanggung jawab kepada :

¹⁹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press,2011), hal. 102

- a. Terhadap Pemenuhan perijinan yang di perlukan perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap terpilihnya hubungan baik dengan lingkungan sekitar
- c. Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor
- d. Bertanggung jawab terhadap pelaporan secara periodik keberadaan dan kondisi aset perusahaan

Hasil wawancara dengan Bapak Yudhi Fadhillah selaku *General Support Staff*

- a) Apa sajakah yang harus di penuhi oleh calon pelamar yang ingin menjadi pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan ?

Calon pelamar harus mengikuti setiap tes yang diadakan. Pendidikan minimal DIII, atau yang telah berpengalaman dibidang Perbankan. Syarat yang paling penting adalah karyawan harus beragama Islam

- b) Media apa sajakah yang biasa digunakan Bank Syariah Mandiri dalam melaksanakan Open rekrutmen ?

Media yang biasa digunakan dalam mempublisch dalam membuka lowongan pekerjaan adalah media internet seperti website resmi Bank Syariah Mandiri yaitu : www.syariahmandiri.co.id²⁰

1. Proses Rekrutmen

Seleksi dilaksanakan dalam 5 tahapan sebagai berikut :

²⁰Surat Edaran Bank Syariah Mandiri tanggal 15 September 2015 Tentang Tatacara Pelaksanaan Rekrutmen

a. Seleksi administrasi

- 1) Lamaran yang diterima baik (hardcopy maupun melalui email address disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.
- 2) Hasil Seleksi administrasi yang dilakukan oleh Unit Kerja Kantor Pusat, harus mendapatkan persetujuan Divisi *Human Capital*.
- 3) Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh cabang, harus mendapatkan persetujuan Kantor Wilayah masing-masing sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. Tes Kemampuan Umum

Kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi. Dapat diikutsertakan pada tes kemampuan umum yang dilaksanakan :

- 1) Kantor Wilayah (bekerjasama dengan Divisi *Human Capital*) untuk pemenuhan Pegawai Cabang dibawah koordinasi Kantor Wilayah masing-masing.
- 2) Divisi *Human Capital*, untuk pemenuhan Pegawai di kantor Pusat, namun dimungkinkan untuk pemenuhan di Cabang /Kantor Wilayah yang membutuhkan.
- 3) Bahan dan alat-alat tes bersifat “Sangat Rahasia” yang penyimpanan dan pendistribusiannya dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk.
- 4) Batas minimal kelulusan ditetapkan oleh Divisi *Human Capital*
- 5) Pemberitahuan hasil tes maksimal 1 minggu sejak tanggal pelaksanaan.

c. Tes Psikologi

- 1) Tes psikologi dilaksanakan dengan metode tes tertulis.
- 2) Pelaksanaan tes psikologi oleh Bagian Rekrutmen atau pihak yang ditunjuk dengan persetujuan Divisi *Human Capital*.
- 3) Pelaksanaan tes psikologi mempertimbangkan efektifitas biaya dan waktu.
- 4) Bahan dan alat tes dikelola dan disediakan oleh Divisi *Human Capital*.
- 5) Pengadaan bahan dan alat-alat tes oleh Divisi *Human Capital* bekerja sama dengan lembaga psikologi maupun Fakultas Psikologi Perguruan Tinggi terkemuka.

d. Tes Wawancara

- 1) Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode interview.
- 2) Pewawancara adalah pejabat yang kompeten dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Penilaian wawancara meliputi *profesionalisme, disposition, skill* dan sikap yang dimiliki kandidat.
- 4) Aspek-aspek yang dinilai :
 - a. Keterampilan berkomunikasi.
 - b. Kesesuaian perilaku.
 - c. Potensi dan kepercayaan diri.
 - d. Kompetensi yang dimiliki.

e. Kekuatan dan kelemahan.

5) Formulir wawancara

Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja.
- b. Pendidikan dan keterampilan khusus.
- c. Minat kerja.
- d. Stabilitas dan Loyalitas
- e. Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah.
- f. Karakteristik pribadi.
- g. Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.

Berikut adalah prinsip-prinsip dalam Rekrutmen :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya perlu dibuat (1) Analisa Pekerjaan, (2) Deskripsi Pekerjaan, dan (3) spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan : (1) Kebutuhan tenaga kerja (2) analisa terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.²¹

²¹ Surat Edaran Bank Syariah Mandiri tanggal 15 September 2015 tentang tatacara pelaksanaan rekrutmen

Hasil wawancara dengan Bapak Yudhi Fadhillah selaku *General Support Staff*

1. Bagaimana Proses seleksi yang diterapkan dalam Bank Syariah Mandiri ?
proses seleksi yang ada dalam Bank Syariah Mandiri pada dasarnya sama dengan bank-bank lain. Akan tetapi yang membedakan adalah dalam tahap seleksi adanya tes baca tulis Al-Quran. Dengan kata lain karyawan yang berada dalam Perbankan Syariah harus bisa membaca Al-Quran dengan mengikuti tes tertulis wawancara dan lain-lain.

2. Apa sajakah yang menjadi penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri ?

Calon pelamar hendaknya memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah. Akan lebih baik jika mahir berbahasa inggris aktif dan menguasai program komputer.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Proses Rekrutmen

Seleksi dilaksanakan dalam 4 tahapan sebagai berikut :

a. Seleksi administrasi

- 1) Lamaran yang diterima baik (hardcopy maupun melalui email address disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.
- 2) Hasil Seleksi administrasi yang dilakukan oleh Unit Kerja Kantor Pusat, harus mendapatkan persetujuan Divisi *Human Capital*.
- 3) Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh cabang, harus mendapatkan persetujuan Kantor Wilayah masing-masing sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. Tes Kemampuan Umum

Kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi. Dapat diikutsertakan pada tes kemampuan umum yang dilaksanakan :

- 1) Kantor Wilayah (bekerjasama dengan Divisi *Human Capital*) untuk pemenuhan Pegawai Cabang dibawah koordinasi Kantor Wilayah masing-masing.
- 2) Divisi *Human Capital*, untuk pemenuhan Pegawai di kantor Pusat, namun dimungkinkan untuk pemenuhan di Cabang /Kantor Wilayah yang membutuhkan
- 3) Bahan dan alat-alat tes bersifat “Sangat Rahasia” yang penyimpanan dan pendistribusiannya dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk.
- 4) Batas minimal kelulusan ditetapkan oleh Divisi *Human Capital*
- 5) Pemberitahuan hasil tes maksimal 1 minggu sejak tanggal pelaksanaan.

c. Tes Psikologi

- 1) Tes psikologi dilaksanakan dengan metode tes tertulis.
- 2) Pelaksanaan tes psikologi oleh Bagian Rekrutmen atau pihak yang ditunjuk dengan persetujuan Divisi *Human Capital*.
- 3) Pelaksanaan tes psikologi mempertimbangkan efektifitas biaya dan waktu.
- 4) Bahan dan alat tes dikelola dan disediakan oleh Divisi *Human Capital*.
- 5) Pengadaan bahan dan alat-alat tes oleh Divisi *Human Capital* bekerja sama dengan lembaga psikologi maupun Fakultas Psikologi Perguruan Tinggi terkemuka.

d. Tes Wawancara

1. Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode interview.
- 2) Pewawancara adalah pejabat yang kompeten dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Penilaian wawancara meliputi *profesionalisme, disposition, skill* dan sikap yang dimiliki kandidat.
- 4) Aspek-aspek yang dinilai :
- 5) Keterampilan berkomunikasi.
- 6) Kesesuaian perilaku.
- 7) Potensi dan kepercayaan diri.
- 8) Kompetensi yang dimiliki.
- 9) Kekuatan dan kelemahan.
- 10) Formulir wawancara

Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja.
- 2) Pendidikan dan keterampilan khusus.
- 3) Minat kerja.
- 4) Stabilitas dan Loyalitas
- 5) Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah.
- 6) Karakteristik pribadi.
- 7) Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.

B. Saran

Dari hasil pembahasan yang penulis lakukan, penulis akan memberikan saran yang mungkin bermanfaat untuk Bank Syariah Mandiri Cabang Pulo Brayan, dalam pencatatan mampu beroperasi dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh bank tersebut. Dari saran yang akan penulis berikan, penulis berharap dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan kondisi dan situasi yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, yaitu :

- 1) Penulis berharap agar Bank Syariah Mandiri bisa selalu menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas tanpa adanya unsur nepotisme. Sesuai dengan prinsip islam yaitu : jujur, adil, dan bijaksana.
- 2) Penulis berharap agar Bank Mandiri Syariah tetap bisa memperbaiki sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar bisa meningkatkan produktivitas bank, dan bisa mensejahterakan kehidupan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani press, 2001.

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

<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Rekrutmen-SDM.pdf>.senin, 06 Februari 2017.09.00 Wib.

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.

Mathis, Robert I dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2009.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

P. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2011

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.

Kaswan , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012

P. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2009.

P. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.

Surat Edaran Bank Syariah Mandiri tanggal 15 September 2015. *Tentang tatacara pelaksanaan rekrutmen*

**Hal : Laporan Isi Wawancara Sebagai Bahan Pelengkap Data Informasi
Skripsi Kualitatif Jenis Penelitian Studi Kasus**

Skripsi Minor atas Nama : Fathur Rahman
Nim : 54.14.3.028
**Judul Skripsi : “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan
Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon Medan”**

**Di : PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon di Jl. Yos
Sudarso Komplek Mega Glugur Mas No. 3-4 Medan.**

Wawancara dengan : Bapak Yudi Fadhillah selaku *General Support Staff* di Bank
Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon.

Pada Tanggal 28 Maret 2017 pukul 10.00-10.30 Wib

1. Apa Sajakah yang harus di penuhi oleh calon pelamar yang ingin menjadi pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon ?

Jawaban GST

“ Calon pelamar harus mengikuti setiap tes yang diadakan. Pendidikan minimal DIII, atau yang telah berpengalaman dibidang Perbankan. Syarat yang paling penting adalah karyawan harus beragama Islam.

2. Media apa sajakah yang biasa digunakan Bank Mandiri Syariah dalam melaksanakan *Open Rekrutmen* ?

Jawaban GST

“Media yang biasa digunakan dalam mempublish dalam membuka lowongan pekerjaan adalah media internet seperti website resmi BSM yaitu : www.syariahmandiri.co.id.”

3. Apa solusi yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada karyawan yang berasal dari jurusan konvensional yang tidak memahami prinsip perbankan syariah secara mendalam

Jawaban GST

“Bagi karyawan yang baru lulus seleksi dan bergabung di Bank Syariah Mandiri yang tidak berasal dari jurusan Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah adalah dengan mengikuti program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (PDPS) selama dua hari.”

4. Bagaimana proses seleksi yang di terapkan dalam Bank Syariah Mandiri ?

Jawaban GST

“Proses seleksi yang ada dalam Bank Syariah Mandiri pada dasarnya sama dengan bank-bank lain. Akan tetapi yang membedakan adalah dalam tahap seleksi adalah adanya tes Baca tulis Al-Quran. Dengan kata lain karyawan yang berada dalam perbankan syariah harus bisa membaca Al-Quran. Dengan mengikuti tes tertulis wawancara dan lain-lain.”

5. Apa sajakah yang menjadi penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri ?

Jawaban GST

“Calon Pelamar hendaknya memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah. Akan lebih baik jika mahir berbahasa Inggris aktif dan menguasai program komputer

6. Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri untuk meningkatkan nilai spiritual dan mempererat silaturahmi antar karyawan ?

Jawaban GST

“Biasanya setiap pagi diadakan *briefing* pagi untuk mendongkrak semangat kerja dan penyampaian informasi oleh manager dan do’a bersama Allah SWT. Setiap hari jumat pagi diadakan tausiyah singkat secara bergantian oleh seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri dan juga do’a pagi. Dalam sebulan sekali diadakan pengajian rutin dihari libur. Setiap penyambutan bulan suci Ramadhan diadakan sedekah dan santunan anak yatim piatu. Memasuki hari raya idul adha juga diadakan acara ceramah oleh *ustad* dan lomba memasak di ikuti oleh penduduk sekitar dan juga anak yatim piatu yang diadakan di halaman kantor Bank Syariah Mandiri”.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 07 Juli 1996 putra dari pasangan suami-istri Prof.Dr.Lahmuddin Lubis M.E.D dan Dra.Elfiyah Muchtar M.A.

Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SDN di 060866 Medan pada tahun 2008, tingkat SMP Negeri 12 Medan pada tahun 2011, dan tingkat SMA Negeri 7 Medan pada tahun 2014, kemudian melanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan mulai tahun 2014.

Pada masa menjadi mahasiswa, penulis mengikuti berbagai kemahasiswaan antara lain IQEB (Sebagai Menteri Luar Negeri) DEMA FEBI UIN SU (Sebagai Seketaris).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fathur Rahman
Tempat. Tanggal Lahir : Medan,07 Juli 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal

2002-2008 : SD Negeri 060866 Medan
2008-2011 : SMP Negeri 12 Medan
2011-2014 : SMA Negeri 7 Medan

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 Juli 2017

Fathur Rahman

