

**ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BANK MUAMALAT CABANG PALU**



SKRIPSI

*Disusun Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh

**ANGGRAENI
NIM : 163150043**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

2020

PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran penyusunan, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK MUAMALAT CABANG PALU”** adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 9 November 2020 M
23 Rabiul Awal 1442 H



Anggraeni
NIM: 16.3.15.0043

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu” oleh Anggraeni, dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 163150043, yang merupakan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 9 November 2020 M
23 Rabiul Awal 1442 H

Pembimbing I



Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com, Ph.D
NIP. 19690301 199903 1 005

Pembimbing II



Syaifullah MS, S.Ag. M.S.I
NIP. 19740828 200501 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Anggraeni NIM. 163150043 dengan judul “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 8 Desember 2020 M, yang bertepatan dengan tanggal 23 Rabiul Akhir 1442 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

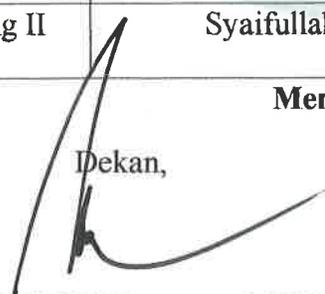
Palu, 7 Januari 2021 M
23 Jumadil Awal 1442 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Dr. Malkan, M.Ag.	
Penguji I	Dr. M. Taufan, B. S.H., M.Ag.	
Penguji II	Nursyamsu, S.H.I., M.S.I.	
Pembimbing I	Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	
Pembimbing II	Syaifullah MS, S.Ag. M.S.I	

Mengetahui :

Dekan,


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP. 19650505 199903 1 002

Ketua Jurusan,


Dr. Malkan, M.Ag.
NIP. 19860507 2015031002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, keluarganya, para sahabatnya, hingga umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan judul penelitian **“ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK MUAMALAT CABANG PALU”**.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta Taufik M Saleh dan Ibunda Jaiman dan adik Moh. Kautzal Nanggala yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil yang senantiasa sabar mengajari arti kehidupan demi masa depan penulis, selalu membimbing dengan kasih sayangnya, yang senantiasa memberikan harapan, doa dan pengorbanannya serta dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt. Selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan Keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Aamiin.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dukungan serta bantuan apa pun itu yang sangat besar nilainya bagi penulis. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Bapak Dr.H.Abidin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr.H. Kamarudin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. H. Iskandar M.Sos.I selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Palu.
2. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu beserta Bapak Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com, Ph.D, selaku Wakil Dekan I dan Ibu Dr.Ermawati, S.Ag.,M.Ag, selaku Wakil Dekan II yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses belajar.
3. Bapak Dr. Malkan,M.Ag, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Palu dan Bapak Abdul Jalil S.E., M.M. Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Palu, yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
4. Bapak Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Syaifullah MS, S,Ag., M.SI selaku Dosen Pembimbing II, yang telah mencurahkan ilmu, metodologi, penjelasan, pengarahan, memberikan tips dan bimbingan yang luar biasa sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat rampung dan selesai.
5. Bapak Dr. Dr. Saifullah Bombang M.M., M.H selaku Dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah memotivasi, membimbing, dan memberikan segalanya dalam hal akademik, sehingga penulis dapat menyelesaikan semua program studinya dengan baik dan lancar.

6. Seluruh staf pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen, dengan tulus dan Ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat selama kuliah. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu, aamin.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan IAIN Palu, yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama penulis mengikuti kegiatan Akademik.
8. Ibu Supiani, S.Ag selaku Kepala Perpustakaan dan seluruh stafnya yang telah membantu meminjamkan buku yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Bambang Haryo Nugroho selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Cabang Palu serta seluruh staf yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk meneliti serta memberikan berbagai data yang di butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Saudara-saudara saya yaitu Pratiwi S.Pd, Zamnas S.H, Moh. Ramadhan S.Pt, Rara S.E, Ratria Nungki yang telah memberikan doa yang tulus, motivasi, semangat, dan dukungan kepada penulis.
11. Moh. Fikri Burhan, yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya yaitu Fatima S.E Ardiana S.E, Rara Neni Damayanti S.E, Rosan Gusmawan S.E, Arisandi Sabtian S.E, Mohamad Aditya S.E, Rafik Fitrah MS, Arif, Husrin Dg Ladjinau, Andra Fahresa, dan Dean Sesiana yang senantiasa saling mendoakan, memberi dukungan dan memotivasi.
13. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2016 yang telah memudahkan dan membantu dalam mencari data.

14. Teman-teman kelas Perbankan Syariah 2 yang telah bersama-sama berjuang selama perkuliahan dan telah memberikan semangat dan motivasi hingga akhir.
15. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan pada penulis.

Akhirnya, kepada semua pihak, Penulis senantiasa mendoakan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah SWT.

Palu, 9 November 2020 M
23 Rabiul Awal 1442 H

Penulis,

ANGGRAENI
NIM. 16.3.15.0043

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR IAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Garis-Garis Besar Isi.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori.....	12
1. Sumber Daya Manusia (SDM).....	12
2. Strategi Rekrutmen	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Kehadiran Peneliti.....	32
D. Data dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data	35
G. Pengecekan Keabsahan Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia	39
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia	43
3. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat di Sulawesi Tengah	43
4. Produk dan Jasa Bank Muamalat Cabang Palu	45
5. Lingkungan Fisik dan Fasilitas Kantor.....	49

B. Strategi Rekrutmen SDM di Bank Muamalat Cabang Palu	50
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Islam	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Dokumentasi Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Izin Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Daftar Informan
4. Surat Keterangan Penelitian dari Pimpinan Cabang Bank Muamalat Palu
5. Pengajuan Judul Skripsi
6. Surat Penunjukan Pembimbing
7. Daftar Riwayat Hidup
8. Dokumentasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Nama : Anggraeni

Nim : 16.3.15.0043

Judul skripsi : Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu

Skripsi ini berjudul **Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu**, dengan mengemukakan pokok permasalahan, Bagaimana Deskripsi analisis strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat cabang palu.

Metode yang penulis gunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penulis terlibat secara langsung dan berpartisipasi aktif dalam mengumpulkan informasi dan pengumpulan data dimulai dari observasi awal, dimana penulis melihat dan menganalisa hal-hal yang berkenaan dengan data yang dibutuhkan khususnya analisis strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat cabang palu, dengan melakukan wawancara kemudian mengambil dokumentasi sebagai bukti bahwa benar penulis melakukan penelitian ditempat tersebut. Kemudian data yang Penulis kumpulkan dikelola dan dianalisa dengan menggunakan metode penyajian data dan verifikasi data, kemudian dilakukan pengecekan keabsahan data tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, deskripsi analisis strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat cabang palu dilakukan dengan cara lisan diantara pihak yang terkait, pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan sedangkan rekrutmen adalah proses untuk mencari calon karyawan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen yang diterapkan disetiap Bank khususnya pada Bank Muamalat Palu, sebelumnya pihak Bank mengajukan permohonan ke Bank Muamalat Kantor Pusat (*Humand Capital Devition*) terlebih dahulu, dengan ketentuan apabila ada posisi yang kosong baik sebagai *Teller*, *Costumer Service*, maupun *Marketing*. Dalam proses melakukan rekrutmen, pada Bank Muamalat Palu tidak membatasi jumlah maksimum karyawan, melainkan hanya menggunakan batas waktu periode penerimaan berkas baik itu melalui email maupun dalam *hard copy*, akan tetapi jika melewati batas ketentuan berkas tersebut tidak akan diproses lebih lanjut jumlah keseluruhan para pegawai yang ada di Bank Muamalat adalah 31 orang termasuk *Customer Service*, *Teller*, dan *Marketing*, *Back Office*, *Collection*, dan *Supervisor* diluar *Non Banking Staf* seperti *Security* berjumlah 5 orang, *Driver* berjumlah 4 orang, *Officeboy* berjumlah 3 orang. Jadi 31 orang *Banking Staf*, 12 orang *Non Banking Staf*.

Kata Kunci: Sumber, Kesimpulan saran dan implikasi penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam penentuan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun lembaga sangatlah penting, karena yang menjalankan organisasi perusahaan atau lembaga tersebut adalah manusia. Apabila salah dalam merekrut karyawan, maka akan berakibat pada kemajuan organisasi atau lembaga tersebut. Secanggih apapun teknologi yang dipakai oleh perusahaan tersebut dalam menjalankannya, peran sumber daya manusia tetaplah dibutuhkan. Karena sumber daya seperti teknologi canggih tersebut sebagai penunjang atau pembantu sumber daya manusia dalam menjalankan perusahaan tersebut.¹

Orang yang tepat di dalam sebuah perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa secara efektif dan efisien salah satunya dengan menempatkannya pada pekerjaan yang tepat. Salah satunya adalah perusahaan di bidang perbankan syariah yaitu Bank Muamalat Cabang Palu. Untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis Bank Muamalat Cabang Palu harus mempunyai pegawai yang profesional, oleh karena itu bank diharuskan terus memastikan ketersediaan pegawai yang berbakat pada posisi strategis, baik untuk saat ini maupun yang akan datang.

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

¹Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001). 18-25

seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah banyak dan tipe mutu yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan 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 dan juga spesifikasi pekerjaan.²

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 atau curriculum vitae (CV) milik pelamar kemudian dari riwayat hidup 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 atau 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

²Heri Susilo, *Makalah Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM)*. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-RekrutmentSDM.pdf>.senin, (06 Juni 2020)

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 untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena memungkinkan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.³

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.⁴

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006). 8

⁴Heri Susilo, *Makalah Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM)*. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-RekrutmentSDM.pdf>.senin, (06 Juni 2020)

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. 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 lambat dan hilangnya pelanggan.⁵

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.⁶

Adapun berdasarkan wawancara dengan Pimpinan Bank Muamalat Cabang Palu, bahwa proses rekrutmen awalnya harus mendapatkan persetujuan dari kantor pusat Bank Muamalat Indonesia yaitu dari HRD

⁵Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012). 67

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009). 59-60

(*Human Resourch Departement*), untuk semua posisi baik *Teller*, *Customer Service*, maupun *Marketing*. Tahap kedua dari rekrutmen, menyampaikan kepada bagian umum terdapat lowongan tersebut melalui media sosial resmi kantor. Adapun yang ketiga melakukan seleksi administrasi sesuai dengan persyaratan. kemudian, melakukan seleksi lanjutan berupa penilaian pengalaman, berkas pendukung, dari penilaian sudut pandang perusahaan yang dilihat dari surat lamaran agar sesuai dengan posisi perusahaan. Seleksi terakhir pemanggilan terhadap para calon kandidat untuk dilakukan interview pertama.⁷

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 kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien maka organisasi tersebut mengalami kegagalan.⁸

Untuk itu penulis akan mengangkat judul terkait dengan penelitian ini yaitu “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu”

⁷Bambang Haryono Nugroho, *Pimpinan Bank Muamalat Cabang Palu*. Hasil Wawancara pada Tanggal 01 Juli 2020

⁸Robert L.Mathis John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management* (Cet I: Jakarta :Salemba Empat). 227-228

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang di paparkan dari latar belakang maka dapat di jabarkan dalam beberapa pertanyaan.

1. Bagaimanakah strategi rekrutmen sumber daya manusia di Bank Muamalat Cabang Palu?
2. Bagaimanakah cara Bank memperoleh para karyawan yang potensial di Bank Muamalat Cabang Palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui strategi rekrutmen sumber daya manusia di Bank Muamalat Cabang Palu.
- b. Untuk mengetahui cara memperoleh karyawan yang potensial di Bank Muamalat Cabang Palu.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam riset ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan pada umumnya dan terutama pembahasan tentang strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Cabang Palu.

b. Manfaat praktis

Menginformasikan dan memberi pemahaman kepada pembaca tentang strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Cabang Palu.

D. Penegasan Istilah

Untuk memberi gambaran yang jelas serta menghindari kesalahan pemahaman penafsiran yang berbeda-beda dalam pembahasan tentang “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu” Maka penulis perlu memberi penegasan istilah sebagai berikut.

Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari pengertian yang merupakan sebuah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan.⁹

Adapun pengertian rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon pegawai dengan karakteristik tertentu.¹⁰

Sehingga dapat ditegaskan bahwa Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) cara atau proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari atau menemukan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan pada posisi dalam perusahaan atau instansi.¹¹

E. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan Skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada di dalam komposisi Skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar

⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Strategi* (Cara Kerja)

¹⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Cet I: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004). 158

¹¹Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet II: Bandung: CV Pustaka Setia, 2006). 20

pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan di dalam pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab I Penulis akan menguraikan terkait latar belakang masalah, selanjutnya perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, dan garis-garis besar isi.

Bab II Penulis menguraikan dan menjelaskan tentang tinjauan pustaka yakni: Relevansi penelitian terdahulu, landasan teori sumber daya manusia dan strategi rekrutmen.

Bab III Penulis menguraikan metode penelitian dengan menginformasikan secara totalitas tentang penulisan, yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV penelitian yang membahas tentang sejarah singkat Bank Muamalat Palu, deskripsi analisis strategi rekrutmen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Cabang Palu.

Bab V penutup yaitu pembahasan akhir yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan peneliti tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan penelitian yang sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penulis saat ini, antara lain:

Fathur Rahman, dalam skripsi yang berjudul “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon Medan”¹², dalam hasil skripsinya Fathur Rahman menyatakan bahwa 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 system syariah yakni Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Pulo Brayon Medan.¹³ 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

¹²Fathur Rahman, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon Medan*, 2017

¹³Ibid

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. ¹⁴

Yogi Septri, dalam skripsinya yang berjudul "Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu", menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian proses rekrutmen dan seleksi adalah sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan menguasai sistem secara baik juga memiliki pelayanan yang terbaik terhadap nasabah dan calon nasabah yang dihadapi untuk tercapainya tujuan perusahaan.¹⁵

Fadillah Anggraini, dalam skripsinya yang berjudul "Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Bank BRI Syariah Cabang Medan" dalam skripsinya dinyatakan bahwa dari hasil penelitian ini penulis menggunakan data primer yakni data secara langsung mewawancarai pimpinan perusahaan Bank BRI Syariah Cabang Medan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur hubungan atau penerapan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Sehingga diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga Bank dan faktor yang harus diperhitungkan dalam pemilihan calon karyawan tenaga kerja harus memiliki faktor etika, faktor internal, dan faktor organisasi.¹⁶

¹⁴Ibid

¹⁵Yogi Septri, *Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu*, 2018

¹⁶Fadillah Anggraini, *Mekanisme Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Bank BRI Syariah Cabang Medan*, 2016

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, belum ada yang meneliti atau membahas tentang “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu”.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1. Fathur Rahman	Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayon Medan	Penulis dan peneliti sama-sama membahas tentang proses rekrutmen SDM atau karyawan di Bank Syariah	Penulis dan peneliti berbeda dalam tempat penelitian
2. Yogi Septri	Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu	Penulis dan peneliti sama-sama membahas tentang proses-proses atau tahap yang dilakukan bank dalam merekrut karyawannya	Penulis tidak meneliti tentang proses seleksi
3. Fadillah Anggraini	Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Bank BRI Syariah Cabang Medan	Penulis dan peneliti sama-sama mengkaji tentang strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM)	Penulis tidak hanya terfokus pada strategi, namun penulis menganalisis secara dalam tahap-tahap yang dilakukan dalam merekrut SDM

B. Landasan Teori

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Aset yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang yang bekerja didalam organisasi. Tatkala manager terlibat dalam aktifitas sumber daya manusia sebagai dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi.¹⁷

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sumber daya inilah yang membuat sumber daya lainnya berjalan.¹⁸

Menurut H Hadawi Nawawi, secara lebih khusus sumber daya manusia lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

- a. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya.

¹⁷George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2010), 93

¹⁸Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 99-103

- b. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi perusahaan.
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan yang Maha Esa.

Istilah manajemen adalah suatu proses kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan untuk sumber daya manusia.¹⁹ Adapun beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Manajemen sebagai salah satu ilmu, titik beratnya terletak pada metode keilmuan yang digunakan. Manajemen dalam konsep populernya berarti suatu upaya atau proses upaya seseorang pemimpin dengan suatu kewenangan tertentu untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan sudah dikuasai pemimpin itu, terutama sumber daya manusia yang berada dibawah kekuasaannya.²⁰

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan

¹⁹George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2010), 1

²⁰Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Cet II: Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 7

daya guna dan hasil guna sumber daya manusia, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi atau kerja yang aktif.

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi dan dijalankan. Selain itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar tujuan diinginkan dapat tercapai.

Kepentingan manajemen sumber daya manusia dapat disoroti dari berbagai perspektif. Sondang P. Siagian mengemukakan enam perspektif atau pendekatan yang menjelaskan arti penting manajemen sumber daya manusia, Keenam perspektif itu adalah politik, ekonomi, hukum, sosial kultural, administrasi dan teknologi.²¹

a. Perspektif Politik

Dalam perspektif ini pentingnya manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dalam keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia terdidik, terampil, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia memegang sentral dan paling

²¹Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 111

menentukan artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, termasuk alam tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya akan sia-sia.

b. Perspektif Ekonomi

Manusia tidak bisa begitu saja disamakan dengan mesin-mesin, peralatan, metode-metode dan pasar, karena tidak akan dapat dipertanggung jawabkan secara moral. Pada era revolusi industri, manusia masih diperlukan sama dengan faktor-faktor produksi lainnya betapa majunya teknologi, canggihnya mesin-mesin, canggihnya metode-metode kerja baru, besarnya modal, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan. Modal yang besar dan berlimpahnya kekayaan alam atau prosedur kerja yang paling bagus sekalipun tidak akan bermanfaat secara efisien, efektif dan produktif jika manusia tidak dapat memperhatikan sungguh-sungguh.²²

c. Perspektif Hukum

Dalam organisasi manapun terdapat peraturan, ketentuan, ataupun perjanjian, yang semuanya pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya, antara orang-orang yang mempekerjakannya dengan orang-orang yang dikerjakan²³.. Dengan demikian antara kewajiban dengan hak terdapat kaitannya sangat erat. Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, kemampuan,

²²*Ibid*, 80

²³Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Cet II: Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 54

pendidikan dan perilaku yang adil dan manusiawi, keamanan ditempat kerja, gaji yang pantas, promosi, perlindungan kesehatan merupakan hak-hak anggota, yang berarti menjadi kewajiban organisasi yang harus dipenuhi.²⁴

d. Perspektif Sosio Kultural

Sebagai manusia tentu menghendaki kehidupan yang lebih baik hal itu hanya bisa diwujudkan jika orang mempunyai pekerjaan tentu orang bekerja tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, melainkan juga menghendaki kebutuhan sosio-psikologis. Pemenuhan kebutuhan sosio-psikologi terikat pada norma-norma social yang berlaku di masyarakat dimana orang itu menjadi diri nilai-nilai yang tetap. Tidak ada dua organisasi yang persis dalam segala hal nilai-nilai sesuatu dalam organisasi biasanya sangat erat kaitannya dengan unsur-unsur seperti sejarah organisasi, jenis kegiatan organisasi, semuanya memberikan corak khas. Ada organisasi yang pada gilirannya menuntut penanganan secara baik dan benar melalui manajemen sumber daya manusia.²⁵

Manusia tanpa organisasi, tanpa orang lain tidak akan mewujudkan impian, cita-cita dan tujuan hidupnya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama dan berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengidentifikasikan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi

²⁴Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 78-80

²⁵Siswanto, *Pengantar Manajemen (Cet II: Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010)*, 42

termasuk sumber daya manusianya, dengan lebih efisien, efektif dan produktif. disinilah terletak relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia.

e. Perspektif Teknologi

Kepentingan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan teknologi membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi orientasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitasnya. Metode kerja dan peralatan kantor serta mesin-mesin yang berkualitas sudah semakin semarak dalam kehidupan dan berorganisasi manusia diharapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut. Untuk itu manusia perlu berbekal kemampuan, keterampilan yang sesuai organisasi-organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut. Hal ini bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia.²⁶

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.²⁷

²⁶*Ibid*, 81

²⁷Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 78-80

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu dapat dijabarkan dalam 4 tujuan yang lebih profesional yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Masyarakat

Untuk memberikan tanggung jawab secara sosial dalam kehidupan bermasyarakat yang diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

b. Tujuan Organisasi

Untuk mengenalkan bahwa sumber daya manusia itu ada perlu memberi kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi

Adapun yang menjadi tujuan fungsinya adalah untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia melaksanakan tugasnya secara optimal.²⁸

d. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.²⁹

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui

²⁸Arifin S, Muslimin H Kara, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone*, Jurnal Diskursus Islam Vol.5 No.2 2017, 125-126

²⁹Ibid

orang. Yang mana sumber daya manusia ini adalah daya yang bersumberkan dari manusia, dapat pula disebut tenaga atau kekuatan.³⁰

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Terjemahannya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya Bapakku ambillah Ia sebagai orang yang berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk berkerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dan dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qasas: 26)³¹

Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur’an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya.³²

Al-Qawiy (kuat) dalam pengertian ayat diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Kejujuran akan

³⁰*Ibid*, 127

³¹*Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bumi Aksara 2021), 672

³²Arifin S, *Sistem Rekrutmen....*, 128

menyempurnakan kualitas teknik yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena tanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah SAW pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah berdasarkan kepatutan dan kelayakan.

Al-Amin (dapat dipercaya) berarti takut kepada Allah swt, mentaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat. Islam menyumbang pada pengembangan etos kerja yang positif dalam bidang jasa publik melalui dorongan kepada ummatnya untuk bekerja keras. Hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan.³³

Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan (Mawali) atau pertemanan karena kesamaan negeri atau mazhab, syarikat atau suku. Dalam Islam, prosesi perekrutan karyawan harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani.³⁴ Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam.

³³*Ibid*, 129

³⁴*Ibid*,

4. Peraturan Pemanfaatan Sumber Daya Manusia

Dalam peraturan Bank Indonesia Nomor 9/8P842007, tentang pemanfaatan tenaga kerja yang mana peraturan tersebut menyatakan:

- a. Bahwa dengan semakin terbukanya kesempatan bagi pihak asing untuk melakukan investasi disektor perbankan nasional, membawa konsekuensi terhadap meningkatnya pemanfaatan tenaga kerja asing oleh bank.
- b. Bahwa pemanfaatan tenaga kerja asing tersebut juga dalam rangka untuk memenuhi kekurangan tenaga ahli dibidang-bidang tertentu yang terus berkembang disektor perbankan.
- c. Bahwa pemanfaatan tenaga kerja asing oleh perbankan harus dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja asing Indonesia melalui ahli pengetahuan.³⁵

5. Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjukkan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.

Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat

³⁵BI Perbankan RI, UU RI Nomor 21 Perbankan Syariah (Cet II: Bandung: Citra Umbara, 2009), 379

terciptanya keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntunan serta kemajuan bisnis perusahaan.³⁶

Indikator sumber daya manusia berkualitas pada perusahaan yaitu, karyawan berdisiplin, motivasi kerja sumber daya manusia baik, produktifitas kerja perusahaan dapat tercapai, kinerja perusahaan meningkat dari waktu ke waktu dan untuk menghasilkan produksi yang bermutu tinggi dengan penuh tanggung jawab, maka disampingnya perlu faktor-faktor produksi menurut teori ekonomi (alat, skill, dan lainnya) maka harus didukung oleh pekerja yang berkualitas.³⁷

Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan produksi yang berkualitas pula sebaliknya karyawan yang tidak berkualitas akan menghasilkan produk yang tidak berkualitas pula. Oleh karena itu betapa pentingnya memperbaiki kualitas manusianya yang menjadi pelaku utama terwujudnya suatu produksi.³⁸

Pekerja yang berkualitas adalah pekerja yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, penuh dedikasi, dan tanggung jawab sehat jasmani dan rohani serta memiliki keahlian skill dalam bidang yang dikerjakannya.³⁹

³⁶Husein Umar, *Desain Penelitian manajemen Strategi* (Jakarta: Rajawali pers, 2010). 16

³⁷Ibid.

³⁸Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007). 42

³⁹Husein Umar, *Desain Penelitian*

b. Strategi Rekrutmen

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani kuno yang berarti “seni peperangan” Suatu strategi mempunyai dasar-dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat mencapai tujuan,

Menurut Chandler, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tidak lanjut dan prioritas alokasi sumber daya. Sedangkan menurut Porter adalah suatu alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing.⁴⁰

Menurut Stephanie K. Marrus, strategi adalah suatu proses penawaran rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi. Strategi adalah suatu cara yang telah direncanakan untuk proses pencapaian target seperti dalam hal merekrut pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Stainer dan Miner, strategi adalah penempatan misi perusahaan penempatan sasaran organisasi dalam mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran organisasi tercapai.⁴¹

⁴⁰Triton PB, *Manajemen*42

⁴¹Husein Umar, *Desain Penelitian manajemen Strategi* (Jakarta: Rajawali pers, 2010). 16

Strategi biasa terkait dengan kegiatan pencapaian keterampilan sebagai pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan pokok kebijakan dan rangkaian tindakan sebuah organisasi, yang memfokuskan proses-proses manajemen strategi dalam suatu perusahaan merupakan suatu syarat yang perlu bagi keberhasilan manajemen perusahaan. Strategi merupakan langkah yang dilakukan setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan rangka.⁴²

2. Dasar-Dasar Strategi

Manajemen strategi merupakan arus keputusan dan tindakan yang berpengaruh pada perkembangan suatu strategi. Strategi yang efektif yang membantu tercapainya sasaran, proses manajemen strategi adalah cara dengan jalan dimana perencanaan merupakan saran untuk mencapai tujuan akhir. Keputusan ini mencakup defenisi dengan bisnis, produk dan pasar yang harus dilayani. Seperti yang diungkapkan Carl Van Clausewit bahwa “strategi terbaik akan menjadi amat kuat, mula-mula secara umum lalu kemudian dengan tujuan tertentu tidak ada hukum yang lebih jelas dan lebih sederhana untuk strategi selain menyatukan kekuatan”.⁴³

3. Tahapan Strategi

Strategi melalui berbagai tahap berbagai proses, secara garis besar strategi melalui tiga tahap:

⁴²Ibid

⁴³Ellyta Yullyanti, *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.16 No.3 2016, 131-133

a. Perumusan Strategi

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah merumuskan strategi yang akan dilakukan. Didalamnya adalah pengembangan tujuan melalui peluang dan ancaman eksternal menetapkan kekuatan dan kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektivitas, menghasilkan suatu strategi alternatif, dan memilih strategi untuk dilaksanakan.⁴⁴

b. Implementasi Strategi

Setelah kita memilih strategi yang telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah melaksanakan strategi yang ditetapkan tersebut. Dalam tahap pelaksanaan strategi tersebut sangat membutuhkan komitmen dan kerja sama dalam seluruh unit dan anggota organisasi.⁴⁵

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi menjadi tolak ukur untuk strategi yang dilaksanakan kembali bagi suatu organisasi dan evaluasi sangat diperlukan untuk memastikan suatu sasaran yang telah dicapai.

4. Pengertian Rekrutmen

Ada dua pendapat para ahli mengenai rekrutmen:

Menurut Mathis dan Jakson (2001) rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu

⁴⁴Ibid

⁴⁵Ibid, 17-19

perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.⁴⁶

Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Samsudin (2006).⁴⁷

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah tenaga kerja sumber daya manusia. Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan sumber daya manusia sebelumnya, dengan demikian perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses seleksi pegawai. Kematangan perencanaan sumber daya manusia itu sendiri dapat dilihat dari besarnya usaha yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam bekerja.⁴⁸

Jadi seleksi pegawai adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-

⁴⁶Ellyta Yullyanti, *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.16 No.3 2016, 131-133

⁴⁷*Ibid*, 138

⁴⁸Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 167

sia oleh karena itu kunci sukses dari seleksi pegawai adalah manajemen personalianya.

5. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan diberbagai media yang cukup memiliki reputasi.⁴⁹
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi

⁴⁹William P. Antony, *Human Resources Management* (New York: The Dryden Press, 2010). 71

yang dipersyaratkan. Terkadang dalam prakteknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.⁵⁰

- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau program studi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan khusus untuk IPK jangan terlalu ketat karena standar penilaian relatif begitu belum baik. Adanya perguruan tinggi yang super ketat dan ada yang terlalu longgar, sehingga tiap perguruan tinggi tertentu diberikan toleransi IPK.⁵¹
- d. Untuk kebutuhan seleksi, artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon

⁵⁰Ellyta Yullyanti, *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.16 No.3 2016, 144

⁵¹Arifin, S,dkk “*Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone*”, Jurnal Diskursus Islam Vol.5 No. 2, 2017. 189

pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.⁵²

Intinya adalah bahwa tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

6. Hambatan dalam Rekrutmen

Setiap proses yang dijalankan pasti memiliki hambatan didalamnya, berikut adalah hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu:

- a. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Kan Misalnya; kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.⁵³
- b. Penyeleksi, yaitu kesulitan mendapatkan penyeleksi yang tepat, jujur, dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas dasar pikirannya saja.

⁵²*Ibid*, 190

⁵³ Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 103-104

- c. Pelamar, yaitu kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan.⁵⁴

7. Alasan Mengadakan Rekrutmen

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen pegawai yaitu:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan organisasi
- c. Terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya
- e. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan hukuman
- f. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pension
- g. Adanya pegawai yang meninggal dunia⁵⁵

⁵⁴ Ibid

⁵⁵ Dewira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018, 23

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk mengetahui Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu. Menurut Punaji Setyosari, ia menjelaskan penelitian deskriptif adalah “Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata”.⁵⁶

Menurut *Bogdan dan Taylor* “penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.” Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsimi Arikunto lebih tepat apabila menggunakan pendekatan kualitatif.⁵⁷

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Cabang Palu yang terletak di Jl. Prof. Moh Yamin, Lolu Utara, Kec. Palu Timur, Kota Palu.

⁵⁶Punaji, Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana,2010), 10

⁵⁷Lexy J.Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2001), 3

Dalam rangka melakukan penelitian, perlu ditetapkan lokasi yang jelas sehingga dalam upaya mencari data dan memperoleh data yang dibutuhkan mendapat kemudahan dan kelancaran dilapangan. Penetapan lokasi antara lain didorong oleh keinginan peneliti terhadap Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Cabang Palu.

C. Kehadiran Peneliti

Sebagaimana peneliti kualitatif disebutkan bahwa instrumen utama dalam penelitian ini adalah manusia.⁵⁸ Karena manusia itu untuk menyiapkan data secara komprehensif maka kehadiran peneliti dilapangan sangat diutamakan karena pengumpulan data harus dilakukan dalam situasi yang sebenarnya. Meskipun kedudukan peneliti bisa diganti dengan yang lain, tetapi pada prakteknya peneliti sendirilah yang pada hakikatnya melakukan proses penelitian.

D. Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertamanya. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen.⁵⁹ Untuk lebih jelas, penulis lebih lanjut menguraikan dibawah ini sebagai berikut:

⁵⁸Rochiawati Wiratmaj, *Metodologi Penelitian tingkat Kelas* (Bandung: Rosda Karya, 2007), 96

⁵⁹Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian UGM* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003), 31

1. Data Primer

Data primer dijangin lewat penelitian lapangan, mengamati langsung dan wawancara melalui narasumber atau informan. Dalam hal ini data yang diperoleh secara langsung oleh Kepala Cabang Bank Muamalat Cabang Palu.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui kepustakaan, berupa buku-buku dan sumber-sumber tertulis lainnya, seperti dokumen-dokumen, data dan jumlah karyawan dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data ini digunakan untuk melengkapi data primer.⁶⁰

E. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁶¹

1. Observasi

Kegiatan dalam observasi ini adalah melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana pada keadaan sebenarnya. Fungsi observasi adalah agar peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit. Situasi yang rumit mungkin terjadi jika peneliti ingin memperhatikan beberapa tingkah laku sekaligus. Jadi observasi menjadi alat yang ampuh untuk situasi yang rumit dan untuk perilaku yang kompleks.

⁶⁰Koenjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1985), 129

⁶¹*Ibid*, 82

Teknik observasi adalah salah satu teknik dalam penelitian kualitatif, yaitu teknik melakukan pengamatan secara langsung atau intensif di lokasi penelitian. Dalam observasi tersebut, peneliti mengamati secara langsung lokasi penelitian, kemudian pada tahap awal observasi peneliti melihat dan mengamati kondisi objektif di lembaga keuangan Bank Muamalat Cabang Palu, dengan harapan apa yang dilihat, diamati bahkan didengar di lapangan akan dibandingkan dengan data yang diperoleh, melalui data wawancara maupun dokumentasi.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan.⁶² Penelitian ini menggunakan model wawancara terpimpin, maksudnya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.⁶³

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, peraturan-peraturan, agenda, foto dan sebagainya. Fungsi dokumentasi dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber data

⁶²Koenjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1985), 129

⁶³*Ibid*, 82

dokumentasi dilakukan berdasarkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Bank.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

Teknik dalam analisis data kualitatif deskriptif ada tiga cara:

1. Analisis data, merupakan proses pemilihan, perhatian pada penyederhanaan pengabsahan dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Teknik analisis data dilakukan dengan ringkasan, mengembangkan system pengkodean, menelusuri tema, membuat gugus-gugus dan menulis memo.⁶⁴
 - a. Reduksi data, yaitu peneliti merangkum beberapa data dan keterangan yang dianggap penting untuk dianalisis kemudian dimasukkan kedalam pembahasan ini. Artinya tidak semua data dan keterangan yang diperoleh masuk dalam kategori ini.
 - b. Penyajian data, penyajian data adalah peneliti memperoleh data dan keterangan dari objek yang bersangkutan.
 - c. Verifikasi data, verifikasi data yaitu memeriksa tentang keberadaan laporan atau suatu pengambilan kesimpulan oleh peneliti terhadap data tersebut.

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data lebih banyak dilakukan bersama dengan pengumpulan data. Tahapan dalam penelitian

⁶⁴ Muhammad Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya* (Jakarta: Galia Indonesia, 2002), 55

kualitatif adalah tahap memasuki lapangan dengan *grand tour* dan *minitour question*, analisis datanya dengan analisis domain. Tahap kedua adalah menentukan fokus, tehnik pengumpulan data dengan *minitour question*, pertanyaan yang digunakan struktural, analisis data dengan analisis kompotensial. Setelah analisis kompotensial dilanjutkan analisis tema.

2. Pengolahan data, merupakan proses penyusunan informasi yang kompleks dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi sederhana dan selektif serta dipahami maknanya.⁶⁵ Penyajian data ini dimaksudkan untuk membuat pola-pola yang bermakna dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
3. Penarikan kesimpulan, merupakan langkah akhir setelah melalui proses analisis baik selama pengumpulan data maupun sesudahnya. Kegiatan ini dimaksudkan agar makna yang muncul dari data harus diuji kebenaran, kekuatan dan kecocokan yang merupakan validitas data.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari penelitian kualitatif. Dengan kata lain apabila peneliti melaksanakan terhadap keabsahan data secara cermat sesuai dengan teknik maka jelas bahwa hasil upaya penelitiannya benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dari segala segi.⁶⁶

⁶⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 249

⁶⁶*Ibid*, 250

1. Perpanjangan keikutsertaan

Keikutsertaan penelitian sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar belakang penelitian. Dengan perpanjangan keikutsertaan peneliti akan banyak mempelajari kebudayaan, dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari responden, dan membangun kepercayaan subjek. Dengan demikian penting sekali arti perpanjangan keikutsertaan peneliti itu guna berorientasi dengan situasi, juga guna memastikan apakah konteks itu dipahami.⁶⁷

2. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menentukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dengan kata lain, jika perpanjangan keikutsertaan menyediakan *lingkup* maka ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman.⁶⁸

3. Pemeriksaan teman sejawat

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekpos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan sejawat. Maksud dari teknik ini adalah, untuk membuat agar peneliti tetap mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran.

⁶⁷ Muhammad Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya* (Jakarta: Galia Indonesia, 2002), 55

⁶⁸ *Ibid*, 251

Strategi pengumpulan data merupakan langkah awal dan upaya awal penelitian guna mendapatkan data penelitian yang sah, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Penggunaan beberapa teknik dalam pengumpulan data akan lebih menjamin dan diperoleh keabsahan data yang memadai, keabsahan data yang diperoleh adalah yang sangat penting karena akan menjamin kepercayaan data tersebut dalam memecahkan data masalah yang diteliti.⁶⁹

Oleh karena itu dapat menentukan atau mengukur keabsahan data dengan derajat kepercayaan. Berpedoman pada kriteria tersebut, peneliti berusaha secara maksimal sehingga tingkat kepercayaan data penelitian yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.⁷⁰

⁶⁹*Ibid*, 252

⁷⁰ Muhammad Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya* (Jakarta: Galia Indonesia, 2002), 55

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Objek Penelitian*

i. *Sejarah Singkat Berdirinya Bank Muamalat Indonesia*

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan atas ide awal yang tercetus pada lokakarya Majelis Ulama Indonesia (MUI) dengan tema : Masalah Bunga Bank dan Perbankan. Saat itu MUI memutuskan agar memprakarsai berdirinya Bank tanpa bunga. Sehingga dibentuklah kelompok kerja yang diketuai oleh HS. Prodjokusumo yang saat itu menjabat sebagai sekjen MUI.⁷¹

Kelompok kerja ini melakukan lobi melalui Bapak Prof. Dr. B. J. Habibie. Salah satu nama Bank yang diusulkan oleh kelompok kerja tersebut adalah “Bank Syariat Islam” namun dengan pertimbangan perdebatan pemakaian kata syariat Islam pada piagam Jakarta dimasa lalu sehingga nama tersebut tidak dipilih. Nama yang kemudian diusulkan adalah “Bank Muamalat Islam Indonesia”. Presiden Soeharto (Alm) akhirnya menyetujui dengan menghilangkan kata “Islam” dan dipakailah nama “Bank Muamalat Indonesia”⁷²

Pada tanggal 24 Rabiul Tsani 1412 Hijriah atau tanggal 01 November 1991 berdiri dan mengawali kegiatan operasinya pada tanggal 27 Syawal

⁷¹www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

⁷²www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

1412 H atau 01 Mei 1992. Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim serta masyarakat sepenuhnya mendukung kehadiran BMI yang dibuktikan adanya komitmen pembelian saham Perseroan pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan senilai Rp.84 miliar. Selanjutnya, ada tambahan komitmen masyarakat Jawa Barat melalui penanaman modal senilai Rp106 miliar pada momen acara silaturahmi peringatan pendiriannya di Istana Bogor.

Hanya berselang 2 tahun setelah pendiriannya, Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah.⁷³

Hal ini semakin memperkokoh posisi Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus dikembangkan. Diakhir tahun 1990-an, Indonesia mengalami krisis moneter dan Bank Muamalat merasakan imbas dampak krisis tersebut yang ditunjukkan dengan rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60% ditahun 1998. Perseroan mengalami kerugian

⁷³www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

sebesar Rp105 miliar. Inilah masa-masa penuh hikmah pada sejarah Bank Muamalat dan dalam Sejarah Bank Syariah di Indonesia.⁷⁴

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat Indonesia (BMI) mencari pemodal potensial dan mendapat tanggapan positif dari *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 21 Juni 1999, IDB resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Sehingga kurun waktu tahun 1999-2002 merupakan masa-masa penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Di rentang waktu tersebut, Bank Muamalat ditunjang oleh manajemen yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni berhasil membagikan kondisi kerugian menjadi laba.

Bank Muamalat Indonesia berhasil bangkit dari keterpurukan. Berawal pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan lima pertimbangan penekanan yakni:⁷⁵

- a. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham.
- b. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong Hak Kru Muamalat sedikitpun.

⁷⁴www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

⁷⁵www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

- c. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas.
- d. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama ditahun kedua
- e. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya.

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).⁷⁶

Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya comply terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok Nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, lembaga

⁷⁶www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

nasional dan internasional, media massa termasuk segenap masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun terakhir.

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”*.⁷⁷

ii. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Visi dari Bank Muamalat Indonesia yaitu “Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat regional”.

Adapun misinya ingin 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.⁷⁸

iii. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat di Sulawesi Tengah

Khusus Wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, Bank Muamalat diresmikan pada tanggal 14 Oktober 2004 PT. Bank Muamalat Indonesia membuka Cabang baru di Kota Palu dengan izin BI No.6/1347Dbps tanggal 15 Desember 2004 yang bertempat di jalan Tanjung Karang, Kec. Palu Selatan,

⁷⁷www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

⁷⁸*Ibid*, www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

Kota Palu, Sulawesi Tengah sampai tahun 2009. Pada tahun 2009 Kantor Bank Muamalat Cabang Palu berpindah ke jalan Monginsidi sampai pada tahun 2014. Mulai 2014 Bulan Oktober berpindah secara resmi di jalan Prof. Moh Yamin dengan status kantor hak milik sampai sekarang. Adapun terdapat Kantor Cabang Pembantu (KCP) di wilayah Kecamatan Palu Barat (KCP Palu Plaza) di jalan Sis Al-Jufri yang bertujuan memberikan pelayanan secara menyeluruh kepada masyarakat.⁷⁹

Bank Muamalat di Provinsi Sulawesi Tengah pertama kali dibuka pada Desember 2003. Produk tabungan SHAR-e kami mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat Sulawesi Tengah dengan terjualnya produk tersebut hampir diseluruh Kabupaten. Dari segi prestasi pada tahun 2013 Bank Muamalat Cabang Palu menjadi juara 2 Nasional untuk kategori Cabang retail dengan aset kurang dari Rp500 M yang mana memiliki kelebihan pada komposisi dana pihak ketiga sebesar 83% CASA (tabungan dan giro) dengan jumlah rekening sebanyak 45.352, prestasi ini mengulang kesuksesan pada tahun 2011 saat menjadi juara pertama Nasional Cabang retail.⁸⁰

Pembiayaan yang disalurkan pada tahun 2013 kepada 1.030 Nasabah, yang terdiri dari Pembiayaan pada UKM berubah modal kerja, investasi, dan KPR Bisnis untuk Pembelian sarana usaha serta KPR, untuk rumah tinggal.

⁷⁹www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

⁸⁰www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

Adapun pembiayaan pensiun, produk baru Bank Muamalat. Pembiayaan pensiunan sudah berjalan 4 tahun mulai tahun 2013 sampai saat ini.⁸¹

Saat ini jaringan pelayanan Cabang Palu dilengkapi dengan ATM sebanyak 29 unit yang terbesar di area Kota Palu, Kab. Sigi, Kab. Donggala, dan Kab. Luwuk yang tersebar dipusat-pusat perbelanjaan, SPBU, Bandara dan berbagai lokasi strategis lainnya. Outlet yang telah berdiri sebanyak 3 outlet yakni ke-1 berada di Kota Palu (KCP), ke-2 di Palu Barat (KCP) dan ke-3 di Luwuk (KCP) serta dilengkapi dua unit *mobile branch* (Kantor Layanan Keliling) sebagai bukti komitmen layanan terbaik bagi nasabah, kini Kantor Cabang Palu berpusat di Komplek Perkantoran Vatulemo, gedung milik sendiri dengan kondisi fisik yang lebih representative, fasilitas parker yang memadai dan akses yang mudah dari pusat Kota dan Pemerintahan. Diharapkan dengan peningkatan market share Bank Muamalat Indonesia di Provinsi Sulawesi Tengah.⁸²

iv. Produk dan Jasa Bank Muamalat Cabang Palu

Dari segi produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank Muamalat Cabang Palu dapat dibagi menjadi giro, tabungan, deposito dan pembiayaan yang diuraikan sebagai berikut:⁸³

⁸¹www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

⁸²Dewi Lisdawati, Riski Amalia, *Pelaksanaan Akad Murabahah dalam Pembiayaan Perumahan Perspektif Ekonomi Syariah pada Bank Muamalat Cabang Palu*, Jurnal Perbankan dan Keuangan Syariah Vol.1 No.1 2016, 24-25

⁸³www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 07 Juli 2020, Pukul 14.00 Wita

a. Produk Giro

1) Giro iB Hijrah Attijary

Produk giro berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis Nasabah Non perorangan yang didukung oleh fasilitas *Cash Management*. Pada Giro iB Attijary tidak memiliki sistem bagi hasil hanya saja memiliki bonus dari jumlah rekening yang dimiliki nasabah. Dan pada produk ini akad yang dipakai akad Wadiah (titipan).⁸⁴

2) Giro iB Hijrah Ultima

Pembukaan simpanan giro mempunyai keuntungan lebih untuk nasabah perorangan dan non perorangan. Pada Giro Ultima, nasabah diberikan bagi hasil yang dihitung dengan skala saldo rata-rata dan menggunakan Akad Mudharabah Mutlaqah. Dengan menggunakan Akad Mudharabah Mutlaqah, Bank sebagai mudharib bebas mengakses dana untuk mengelola dana pada usaha-usaha yang menguntungkan tanpa meminta persetujuan terhadap nasabah, namun dengan ketentuan dana yang digunakan untuk mengelola usaha harus bebas dari unsur maisir, gharar, riba dan bathil.⁸⁵

Produk Tabungan

1) Tabungan iB Hijrah

Tabungan iB Hijrah adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu *Shar-e Debit* yang berlogo

⁸⁴Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

⁸⁵Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di *merchant* lokal dan luar negeri. Tabungan iB Hijrah memberikan berbagai macam layanan seperti *realtime* transfer/SKN/RGTS, isi ulang Prabayar, bayar tagihan listrik, tagihan kartu pasca bayar, pembelian tiket dan pembayaran ZIS (zakat, infaq, sedekah) dengan tabunga iB Muamalat melalui *Mobile Banking* dan *Internet Banking*.⁸⁶

2) Tabungan iB Hijrah Valas

Tabungan iB Hijrah Valas adalah tabungan Syariah dalam denominasi Valuta Asing *US Dollar* (USD) dan *Singapore Dollar* (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD.⁸⁷

3) Tabungan iB Hijrah Rencana

Tabungan iB Hijrah Rencana adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian dimasa depan dengan lebih baik sesuai prinsip syariah.⁸⁸

4) Tabungan iB Hijrah Prima

Tabungan iB Hijrah Prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan

⁸⁶Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

⁸⁷Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

⁸⁸Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

menguntungkan. Tabungan iB Muamalat Prima dilengkapi dengan fasilitas *Shar-E* Debit yang dapat digunakan diseluruh Jaringan Visa.⁸⁹

5) Tabungan iB SimPel

Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB adalah tabungan untuk siswa dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.⁹⁰

c. Produk Deposito

1) Deposito iB Hijrah

Deposito iB Hijrah adalah produk penyimpanan dana yang tujuannya untuk investasi jangka panjang, dengan membuka rekening ini Nasabah ajang mendapatkan bagi hasil yang besar serta dananya tidak akan hilang karena sudah dijamin oleh lembaga penjamin simpanan (LPS).⁹¹

b. Produk Pembiayaan

1) KPR iB Muamalat

Yaitu produk pembiayaan yang akan membantu anda untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan take-over) KPR dari Bank lain dengan dua pilihan Akad yaitu Akad Murabahah (jual beli) atau Musyarakah Mutanaqisah (kerjasama sewa).⁹²

⁸⁹Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

⁹⁰Data Sekunder Bank Muamalat Cabang Palu, Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 11.00 Wita

⁹¹www.bankmuamalat.co.id Diakses Pada Tanggal 6 Juli 2020, Pukul 13.56 Wita

⁹²*Ibid*, www.bankmuamalat.co.id Diakses Pada Tanggal 13 Juli 2020, Pukul 09.00 Wita

2) iB Muamalat Pensiun

Yaitu produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan dihari tua dengan sederet keuntungan dan memenuhi prinsip Syariah yang menenangkan. Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak, biaya pernikahan anak dan umroh. Termaksud take over pembiayaan pensiun dari Bank lain dengan dua pilihan Akad yaitu Murabahah dan Ijarah Multijasa.⁹³

3) iB Muamalat Multiguna

Yaitu produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan barang konsumtif seperti bahan bangunan untuk renovasi rumah, kepemilikan sepeda motor, biaya pendidikan, biaya pernikahan dan perlengkapan rumah. Dengan dua pilihan yaitu Akad Murabahah (jual beli) atau Akad Ijarah Multijasa (sewa jasa).⁹⁴

v. Lingkungan Fisik dan Fasilitas Kantor

Sarana dan prasarana yang ada di Bank Muamalat Cabang Palu untuk mendukung lancarnya kegiatan Perbankan, yakni Pembiayaan, Pendanaan serta pemberian jasa-jasa kepada Nasabahnya, dapat dispesifikasikan pada table sebagai berikut:⁹⁵

⁹³*Ibid*, www.bankmuamalat.co.id Diakses Pada Tanggal 13 Juli 2020, Pukul 09.00 Wita

⁹⁴*Ibid*, www.bankmuamalat.co.id Di akses Pada Tanggal 13 Juli 2020, Pukul 09.00 Wita

⁹⁵*Ibid*, www.bankmuamalat.co.id Diakses Pada Tanggal 13 Juli 2020, Pukul 09.00 Wita

Tabel 4.1
Sarana dan Prasarana Pendukung
Bank Muamalat Cabang Palu

Sarana dan Prasarana	Jumlah
Gedung	1 Unit
Ruang Kepala Cabang	1 Ruang
Ruang Staf/Karyawan	4 Ruang
Ruang Brachinternal Control	1 Ruang
Ruang Rapat	2 Ruang
Ruang Operasional Manager	1 Ruang
Ruang <i>Customer Service</i>	1 Ruang
Ruang <i>Teller</i>	1 Ruang
Ruang Kas	1 Ruang
Mesin ATM	2 Unit
Toilet	3 Ruang
Ruang Server	1 Ruang
Musholah	1 Ruang
Pantry	1 Ruang
Gudang	1 Ruang

Sumber Data: PT. Bank Muamalat Cabang Palu Tahun 2020

B. Analisis Strategi Rekrutmen SDM di Bank Muamalat Palu

Dalam proses rekrutmen yang diterapkan disetiap Bank khususnya pada Bank Muamalat Palu, sebelumnya pihak Bank mengajukan permohonan ke Bank Muamalat Kantor Pusat (*Humand Capital Devition*) terlebih dahulu, dengan ketentuan apabila ada posisi yang kosong baik sebagai *Teller*,

Customer Service, maupun *Marketing*. Sebagaimana hasil wawancara dari Bapak Bambang Haryo selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Palu:

“Apabila ada posisi kosong kita mengajukan permohonan ke Kantor Pusat untuk mendapatkan persetujuan rekrutmen apakah itu diposisi *Teller*, *Customer Service*, dan *Marketing* maupun posisi lainnya harus mendapatkan persetujuan dulu, kalau di Pusat itu namanya *Humand Capital Devition* atau devisi terkait, habis itu setelah mendapatkan persetujuan baru datang melakukan proses rekrutmen sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang diminta oleh perusahaan”.⁹⁶

Dalam melakukan rekrutmen pada Bank Muamalat Palu ada beberapa media yang menunjang dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai baru. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho:

“mengenai informasi, hanya melalui sosial media Bank Muamalat pengumuman rekrutmen terdapat khusus dari personalia atau sosial media seperti IG nama Intagramnya yaitu Muamalat Hijrah People jadi kita hanya melalui satu media itu mungkin ada yang lain tapi hasil dari pengambilan dari postingan atau diteruskan oleh pihak-pihak yang lain untuk mempublikasikan rekrutmen tersebut baik dari sosial media karyawan”.⁹⁷

Setiap melakukan program rekrutmen pada Bank Muamalat Palu secara umum tidak ada, jika dalam proses rekrutmen sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho. Menurut hasil wawancara telah mengatakan bahwa:

“berikut adalah tahapan perekrutan: penentuan kriteria, pengumuman di medsos, mendapatkan persetujuan dari kantor pusat, memberikan peluang yang sama bagi semua, pengisian jabatan yang kosong dan pengalaman.”.⁹⁸

⁹⁶Bambang Haryo Nugroho, *Branch Manager* “wawancara” di Bank Muamalat Palu 1 November 2020

⁹⁷Bambang Haryo Nugroho, *Branch Manager* “wawancara” di Bank Muamalat Palu 1 November 2020

⁹⁸Bambang Haryo Nugroho, *Branch Manager* “wawancara” di Bank Muamalat Palu 1 November 2020

Dalam proses melakukan rekrutmen, pada Bank Muamalat Palu tidak membatasi jumlah maksimum karyawan, melainkan hanya menggunakan batas waktu periode penerimaan berkas baik itu melalui email maupun dalam *hard copy*, akan tetapi jika melewati batas ketentuan berkas tersebut tidak akan diproses lebih lanjut. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan bahwa:

“sebenarnya tidak ada, kita hanya menggunakan batas waktu periode penerimaan berkas apakah itu melalui email ataupun melalui penerimaan dokumen secara langsung jadi proses rekrutmen tadi kita hanya menerima melalui email maupun dalam *hard copy* itu, kita memakai proses jangka waktu penerimaan jadi melalui dari itu kita tidak proses lebih lanjut lagi”.⁹⁹

Disetiap proses rekrutmen karyawan baru, yang lebih diutamakan pada proses wawancara dengan sebanyak 3 tahapan karena dengan wawancara para *leader* dapat mengetahui potensi pada setiap calon karyawan. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan :

“alur-alur itu sebenarnya sudah ada namun kalau proses rekrutmen kami lakukan itu paling utama diproses wawancara bahkan wawancara sampai kita lakukan 3 kali, maksudnya seperti ini contoh kandidat sudah lolos ada wawancara tahap I 10 orang habis itu tahap II dipilih lagi 5 orang kemudian ditahap III dipilih lagi 2-3 orang seperti itu untuk mendapatkan kualitas karyawan yang potensial jadi paling utama dari kami yaitu diproses wawancara karena dengan proses wawancara para *leader* memiliki metode khusus dalam melakukan wawancara”.¹⁰⁰

Kewajiban setiap para karyawan untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Bank Muamalat Palu dalam memperoleh karyawan yang potensial. Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan dalam wawancaranya:

⁹⁹Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 2 November 2020

¹⁰⁰Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 2 November 2020

“sekarang ini lagi musim pandemi yaa jadi kalau diluar musim pandemi kondisi normal itu kalau di Bank Muamalat Palu setiap minggu sekali pada hari jum’at sore kita mengadakan mengaji bersama dilanjutkan dengan *sharing shasion* antar karyawan itu dilakukan setiap jum’at sore kemudian dari kantor sendiri juga memiliki kegiatan resmi yaitu setiap 3 bulan sekali melakukan shalat malam berjama’ah biasanya dalam melakukan kegiatan ini dengan menginap dikantor dan melakukan shalat tahajjud bersama terutama wajib untuk karyawan laki-laki, secara tahunan kantor mengadakan *family getharing* yang mengajak seluruh karyawan dan keluarga karyawan lokasinya bisa ditentukan oleh panitia ada namanya Muamalat Club itu kegiatan kekarriawanan yang mana kegiatannya bisa berupa olahraga bersama, bersepeda bersama itu tergantung program yang dilakukan oleh Muamalat Club bisa diagendakan kapanpun tujuannya untuk meningkatkan silaturahmi antar karyawan”.¹⁰¹

Dari hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho bahwa Bank Muamalat tidak mendiskriminasi suatu jurusan ketika proses rekrutmen kepada karyawan yang ingin bekerja di Bank Muamalat tersebut:

“tidak ada deskriminasi jurusan ketika proses rekrutmen syaratnya hanya satu contoh untuk *Customer Service* minimal D3, *Teller* minimal D3, dan *Marketing* minimal S1 diluar bagian *Customer Service* dan *Teller* itu semuanya harus S1 dan semuanya memungkinkan karena setelah itu proses rekrutmen ada traning-traning rekrutmen Basic Syariah Banking, Dasar-dasar Perbankan Syariah, Operasional Perbankan Syariah itu akan diberikan materi-materi kepada karyawan terutama kepada *Customer Service* dan *Marketing* karena anggota loker lebih kelayanan *cash* atau layanan tunai tapi untuk *Customer Service* dan *Marketing* itu wajib memiliki kompetensi prodak-prodak perbankan syariah selain itu diawali dengan dasar-dasar perbankan syariah yang dilakukan oleh Muamalat Institut jadi sebelum terjun langsung mereka selama satu bulan mengikuti training normatif Bank Muamalat mengirim mereka ke Muamalat Institut di Jakarta terutama untuk *Customer Service* dan *Marketing* juga karena pandemi ini semuanya hanya bisa lewat online”.¹⁰²

¹⁰¹Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 2 November 2020

¹⁰²Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 3 November 2020

Dalam menilai calon karyawan tersebut pimpinan Bank Muamalat harus bisa mendalami seorang karyawan itu apakah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Bank Muamalat. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho menenai hal tersebut, mengatakan bahwa:

”dalam proses rekrutmen Bank Muamalat memiliki syarat-syarat khusus yaitu kultur budaya kerja itu yang dinamakan ideal kepanjangannya yaitu Islami, Modern, dan Profesional dari seluruh proses rekrutmen terutama dari sisi wawancara yaitu 3 kali seorang pimpinan itu harus mendalami calon karyawan ini bagaimana sesuai tidak dengan nilai dan budaya kerja di Bank Muamalat metode-metode itu untuk mencari tau kandidat itu biasanya seorang pimpinan itu memiliki metode khusus agar bisa menilai apakah sudah sesuai dengan budaya kerja dan apa yang diinginkan oleh Bank Muamalat”.¹⁰³

Bank Muamalat tersebut tidak memiliki perspektif politik tetapi hanya memiliki perspektif ekonomi, hukum, sosio kultural juga tidak memiliki perspektif teknologi. Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan bahwa:

“di Bank Muamalat tidak ada perspektif politik tapi kalau perspektif hukum itu ada Bank Muamalat melakukan *chek and ricek* terkait dengan status hukum apakah sedang bermasalah apalagi kan ada akses GBI apakah yang bersangkutan itu punya utang atau tidak dan lain sebagainya untuk sosio kultural biasanya Bank Muamalat mengecek latar belakang dari mana itu dimasukkan metode rekrutmen contoh mencari tahu itu melalui sosial media salah satunya jadi kadang antar media dan kenyataan itu kadang berbeda nah itu juga bagaimana seorang pewawancara itu menelusuri lebih jauh bagaimana sosial medianya dan bagaimana hasil wawancaranya dan lain-lainnya itu metode dari Bapak Bambang Haryo Nugroho bisa jadi metode pimpinan Bank lainnya berbeda jadi kiranya dari politik Bank Muamalat tidak melihat apa latar politiknya, diekonomi Bank Muamalat tidak melihat dari kalangan mana karena tidak mungkin seorang karyawan Bank memiliki status utang macet dan sebagainya jelas langsung dicoret dari proses rekrutmen kalau teknologi itu tidak ada dan lebih kesosio kultural saja yaitu latar belakang”.¹⁰⁴

¹⁰³Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 3 November 2020

¹⁰⁴Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 3 November 2020

Dalam Bank Muamalat tujuan dan manfaat harus tetap terjaga agar pelayanan kepada semua Nasabah berjalan dengan lancar. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan bahwa:

“tujuan yang pertama yang jelasnya adalah memenuhi kekosongan jubdes yang ada di Bank Muamalat contoh *Customer Service* harus ada 2 orang ketika salah satu tidak ada harus segera diisi tujuannya untuk memenuhi posisi agar layanan tetap terjaga dan lain sebagainya manfaatnya layanan tetap terjaga dan pemberian layanan kepada masyarakat tetap tidak mengurangi kualitas layanan”.¹⁰⁵

Dalam membuat satu harapan di Bank yang berbasis Syariah harus memiliki potensi kinerja yang berkualitas sehingga bisa bersaing dengan Bank Umum lainnya. wawancara dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho:

“harapan yang ingin dicapai dalam proses perekrutan itu yang pertama skill yang baik, Ideal, Islami, Modern, dan Profesional banyak yang menganggap Bank Syariah itu sebelah mata apasih Bank Syariah tidak ada apa-apanya ini yang harus kita buktikan bahwasanya kualitas kompetensi pegawai Bank Syariah itu jauh lebih baik dari Bank Umum lainnya yang bukan Syariah karena apa Bank Syariah selangkah lebih maju dari sisi teknis contoh pemahamannya yaitu sistem operasionalnya di Bank Umum kan pasti ada tapi kita harus menyesuaikan lagi kalau di Bank Syariah harus ada sisi kepatuhan Syariahnya sehingga pengawasnya Bank Syariah itu ada dua OJK, dan MUI kalau Bank Umum operasinya hanya OJK saja pengawasnya. Jadi harapannya Bank Muamalat yaitu kultur budaya kerja yang Islami menerapkan prinsip-prinsip Syariah Modern, bekerja di Bank Muamalat itu tidak boleh gaktek, Profesionalnya di Bank Muamalat kita bekerja harus benar-benar sesuai dengan aturan yang berlaku”.¹⁰⁶

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Bambang Haryo Nugroho bahwa Bank Muamalat dalam mengevaluasi para calon karyawan yang ingin bekerja di Bank Muamalat harus lebih diperketat lagi agar apa yang

¹⁰⁵Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 3 November 2020

¹⁰⁶Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 4 November 2020

diinginkan oleh Bank Muamalat tersebut sesuai dengan harapan yang dicita agar Bank Muamalat lebih maju dibandingkan dengan Bank-bank lainnya:

“jelas Bank Muamalat melakukan perumusan strategi contoh perumusannya adalah Bank Muamalat dalam melakukan proses rekrutmen jelas informasi dan jangka waktu, habis itu dari dokumen yang masuk kita seleksi berkas dari situ Bank Muamalat bisa melihat latar belakang berdasarkan daftar riwayat hidup yang diberikan oleh pelamar kemudian Bank Muamalat melakukan pengecekan latar belakang berdasarkan informasi pada daftar riwayat hidup. Proses selanjutnya sampai dengan terakhir, proses wawancara terakhir para kandidat harus mengikuti tes psikologi setelah ikut tes psikologi dan dinyatakan lulus oleh Bank Muamalat. Pernah Pak Bambang Haryo Nugroho mengalami 2 kali tes tidak ada yang lulus sudah diikutkan dengan tes psikologi kemudian Pak Bambang Haryo Nugroho mengevaluasi lagi proses rekrutmen yang ada dilapangan harus dijalankan habis itu sudah dijalankan dilapangan. Kemudian Pak Bambang Haryo Nugroho harus mendalami lagi proses seleksi berkas, seleksi wawancara diperketat lagi sehingga apa yang diinginkan oleh Bank Muamalat betul-betul sesuai harapan”.¹⁰⁷

Dalam pengalaman yang didapatkan Bapak Bambang Haryo Nugroho bahwa di Bank Muamalat tidak membuka proses rekrutmen untuk setiap tahun yang berjalan hanya saja apabila ada kekosongan maka itu Bank Muamalat meminta perizinan ke Kantor Pusat untuk melakukan *Open Recrutmen*. Seperti hasil wawancara dari Bapak Bambang Haryo Nugroho:

“Bank Muamalat melakukan perekrutan apabila ada posisi kosong jadi Bank Muamalat tidak membuka rekrutmen untuk setiap tahun jika ada yang kosong Bank Muamalat minta izin untuk melakukan rekrutmen. Setelah ada izin Bank Muamalat baru menjalankan sebagai contoh tahun lalu Bank Muamalat merekrut sampai 3 orang para pegawai karena ada yang sudah selesai masa kerjanya jadi 3 orang pun itu tidak dalam waktu yang bersamaan pertama dibulan januari, bulan april, dan dibulan september karena memang kebutuhannya dibulan-

¹⁰⁷Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 4 November 2020

bulan itu jadi tidak ada batasan berapa hari, berapa bulan dan berapa tahun”.¹⁰⁸

Dari hasil wawancara dengan Pimpinan Bank Muamalat Bapak Bambang Haryo Nugroho mengatakan bahwa jumlah para pegawai yang ada di Bank Muamalat adalah 31 orang dan diluar yang bukan pegawai yang belum memiliki jabatan yang ada di Bank Muamalat tersebut:

“jumlah keseluruhan para pegawai yang ada di Bank Muamalat adalah 31 orang termasuk *Customer Service, Teller, dan Marketing, Back Office, Collection, dan Supervisor* diluar *Non Banking Staf* seperti *Security* berjumlah 5 orang, *Driver* berjumlah 4 orang, *Officeboy* berjumlah 3 orang. Jadi 31 orang *Banking Staf*, 12 orang *Non Banking Staf*”.¹⁰⁹

Pengalaman yang didapatkan dari perekrutan pertama seleksi hingga direkrut menjadi karyawan Bank Muamalat dan proses-proses yang telah dilewati untuk mencapainya. Dalam hal ini Sebagaimana hasil wawancara kami bersama Ibu Jihan Fahira sebagai *Customer Service* Bank Muamalat Palu:

”dari pertama seleksi sampai sekarang harus punya pengalaman yaitu ikut tes wawancara, ditanyakan pengalaman apa saja yang pernah diikuti sampai akhirnya diterima kerja di Bank Muamalat pastinya kaget apalagi jadi *Customer Service* harus kuat menghafal jadi pengalaman pertama itu ketemu teman baru, kerja yang belum pernah kita kerjakan semua kita kerjakan dan saya sama sekali tidak pernah tau tentang akad-akad syariah saya kuliahnya diuntad jadi banyak kata-kata baru yang saya dapatkan disini jadi pengalaman yang banyak. Proses yang dilewati yaitu wawancara 2 kali, psikotes 2 kali, dan ada juga tes kesehatan jadi totalnya semua 5 kali”.¹¹⁰

Pengalaman yang didapatkan dari perekrutan pertama seleksi hingga direkrut menjadi karyawan Bank Muamalat dan proses-proses yang dilewati.

hasil wawancara Bapak Komarudin sebagai *Teller* Bank Muamalat Palu:

¹⁰⁸Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 4 November 2020

¹⁰⁹Bambang Haryo Nugroho, Branch Manager “wawancara” di Bank Muamalat Palu 4 November 2020

¹¹⁰Jihan Fahira, *Customer Service* “wawancara” di Bank Muamalat Palu 17 November 2020

”pertama ikut seleksi sampai dengan sekarang saya bekerja menjadi *Teller* di Bank Muamalat pastinya kaget ini pengalaman yang saya dapatkan itu punya teman baru, ikut tes wawancara 2 kali, ikut psikotes 2 kali dan ikut tes kesehatan 1 kali jadi totalnya semua 5 kali ikut tes.”¹¹¹

Pengalaman yang didapatkan dari perekrutan pertama seleksi hingga direkrut menjadi karyawan Bank Muamalat dan proses-proses yang dilewati.

Ibu Chika Anggraeni bagian *Marketing* Bank Muamalat Palu menyebutkan:

”proses yang pertama memasukan berkas dulu kemudian diseleksi lagi nanti dari *Human Resource Departement*-nya itu menghubungi calon karyawan yang lolos seleksi berkas setelah itu wawancara biasanya ada dua bagian wawancara diterima itu sebagai operasional itu yang mewawancarai yaitu *Branch Operation Service* kalau yang diterima untuk lowongan bisnis seperti *Marketing* yang wawancara langsung *Branch Manager* karena lebih kemasalah bisnis dibandingkan dengan operasional. Pengalaman yang didapatkan oleh Ibu Chika Anggraeni pas diterimanya itu memang posisi operasional jadi yang mewawancarai saya itu *Branch Operasional Service*-nya dari wawancara pertama setelah itu ujian tertulis di Bank Muamalat itu agak banyak dibandingkan dengan Bank lainnya karena ujian tertulisnya tentang pengetahuan dasar islam, pengetahuan tentang perbankan syariah, tes tuvol dan tes mengaji setelah ini lolos semua baru tes psikotes terakhir setelah itu belum tentu harus diterima jadi harus wawancara lagi ke bagian bisnis kepala cabang utama dan kepala cabang pembantu yang wawancara setelah lolos wawancara baru tanda tangan kontrak kerja.”¹¹²

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Manajemen sumber daya manusia menurut Islam adalah semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah SWT bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah SWT maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan

¹¹¹Komarudin, *Teller* “wawancara” di Bank Muamalat Cabang Palu 17 November 2020

¹¹²Chika Anggraeni, *Marketing* “wawancara” di Bank Muamalat Cabang Palu 17 November 2020

dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diembannya.¹¹³

Allah SWT berfirman dalam Surah As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَصُوصٍ

Terjemahannya:

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalanNya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”¹¹⁴

Berdasarkan surah As-Saff ayat 4, Allah menjelaskan mengenai konsep-konsep manajemen dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh, bahwa Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen didalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Pada intinya manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah SWT bagaimanapun caranya. Memiliki tata kelola manajemen yang kokoh, memerlukan kecermatan dalam menganalisa dan menentukan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan dalam penempatan posisi kerja sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimiliki.¹¹⁵

¹¹³Sumarno, Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pembimbing Haji* (Studi kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus), Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014, 22

¹¹⁴Departemen Agama, Al-Quran, 551

¹¹⁵*Ibid*, 22

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan analisa yang penulis paparkan dalam hasil penelitian rekrutmen sumber daya manusia di Bank Muamalat Palu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Apabila ada posisi yang kosong pihak Bank Muamalat mengajukan permohonan ke Kantor Pusat untuk mendapatkan persetujuan rekrutmen untuk disemua posisi untuk informasi perekrutan pegawai pihak Bank hanya melalui sosial media Bank Muamalat khusus dari personalia atau sosial media seperti IG nama Intagramnya yaitu Muamalat Hijrah. Dalam proses melakukan rekrutmen, pada Bank Muamalat Palu tidak membatasi jumlah maksimum karyawan, melainkan hanya menggunakan batas waktu periode penerimaan berkas baik itu melalui email maupun dalam *hard copy*.
2. Disetiap proses rekrutmen karyawan baru, yang lebih diutamakan pada proses wawancara dengan sebanyak 3 tahapan karena dengan wawancara para *leader* dapat mengetahui potensi pada setiap calon karyawan Kewajiban setiap para karyawan untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Bank Muamalat Palu dalam memperoleh karyawan yang potensial Dalam menilai calon karyawan tersebut pimpinan Bank Muamalat harus bisa mendalami seorang karyawan

itu apakah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Bank Muamalat Bank Muamalat tersebut tidak memiliki perspektif politik tetapi hanya memiliki perspektif ekonomi, hukum, sosio kultural juga tidak memiliki perspektif teknologi.

B. Saran

1. Saran untuk perusahaan agar Bank Muamalat Palu tetap mempertahankan proses rekrutmen diharapkan agar lebih mengefesienkan waktu sehingga tidak ada complain masalah waktu dari user agar Bank Muamalat Palu dapat beroperasi dengan efektif maka perlu adanya manajemen yang baik terutama terkait dengan personalia atau tenaga kerja.
2. Proses perekrutan merupakan tahap awal dalam manajemen personalia, sehingga kalau diabaikan akan berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan. Bank Muamalat juga harus mempertahankan training-trainingnya agar dapat mengembangkan karyawan dalam jangka panjang, karena melihat perkembangan zaman yang sangat drastic maka harus pula mengembangkan kualitas dan kuantitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Fadillah, *Mekanisme Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada PT. BRI Syariah Kantor cabang Medan*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan. 2016.
- Antonio, Muhammad Syafi'I, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Antony, P. William, *Human Resources Management*. New York: The Dryden Press, 2010.
- Arifin S, Muslimin H Kara, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone*, Jurnal Diskursus Islam Vol.5 No.2 2017.
- Bank Indonesia Perbankan RI, *Undang-Undang RI Nomor 21 Perbankan Syariah*, Bandung: Citra Umbara, 2009.
- David, R. Free, *Manajemen Strategi konsep*. Jakarta: Prenhalindo, 2002.
- Graha, Gunawan, *Desain Penelitian*. <http://ekspresisatra.blogspot.co.id/2014/10/pengertian-desain-penelitian.html>. Diakses pada tanggal 26 Juni 2020.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE, Anggota IKAPI, 1993.
- Hasan, Muhammad, Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya* (Jakarta: Gralia Indonesia, 2002).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), *Strategi (Cara Kerja)*. Di akses pada tanggal 26 Juni 2020.
- Koenjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1985).
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kegen, J. Weren, *Manajemen Pemasaran Global*, Terjemahan Alexander Sindoro & Tanty Syahlana Tarigan, Edisi, 6. Jakarta: Gramedia, 2003.

- Mathis, L. Robert, Jackson, H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management* 10th, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Matthew, B. Mellis, dkk, *Kualitatif Data Analisis*, diterjemahkan (Tjeptjep Rohendri). Jakarta: UI-Pres, 1992.
- Miner, John, Stainer George, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Mulyana, Dedy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet II, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Yang Kompetitif*, Cet 2. Yogyakarta: Gadjadara University Press, 2003.
- Purnomo, Hari Setiawan, dkk, *Manajemen Strategi Sebuah Konsep Pengantar*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1999.
- Pusparani, Dewira. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 2018.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Indonesia, 2004.
- Rahman, Fatur, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan*, skripsi. Universitas Sumatera Medan, 2017.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Setyosari, Punaji, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Septri, Yogi, *Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor KCP Batu*, skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang. 2018.

- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R dan D (Mixed Methods)*, Cet 1. Bandung: Alfabet, 2011.
- Sulistiani, Tegur, Ambar, *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sunarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawijayata Tamansiswa, 2004.
- Surakhman, Winarno, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1999.
- Susilo, Heru. *Makalah Rekrutment SDM*. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Rekrutment-SDM.pdf>. di akses pada tanggal 06 Juni 2020.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- Suryabrata, Sumardi, *Metodologi Penelitian UGM* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003).
- Sumarno, Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pembimbing Haji* (Studi kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus), Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014.
- Terry, R. George, dkk, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Triton, PB. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 1. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian Manajemen Strategi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Wiratmaj, Rochiawati, *Metodologi Penelitian tingkat Kelas* (Bandung: Rosda Karya, 2007).

Yullyanti, Ellyta. *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.16 No.3 2016.

Zainun, Buchari, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

**DAFTAR WAWANCARA UNTUK *CUSTOMER SERVICE, TELLER, DAN*
*MARKETING***

1. Apa saja pengalaman yang didapatkan dari pertama seleksi sampai direkrut menjadi karyawan di Bank Muamalat Palu?
2. Proses-proses apa saja yang dilewati pada saat perekrutan di Bank Muamalat Palu?

DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana proses seleksi rekrutmen yang diterapkan Bank Muamalat?
2. Media apa sajakah yang biasa digunakan Bank Muamalat dalam melakukan rekrutmen?
3. Kendala apa saja yang dihadapi Bank Muamalat ketika proses perekrutan?
4. Apakah didalam perekrutan Bank Muamalat menggunakan jumlah maksimum karyawan rekrutmen?
5. Bagaimana cara Bank memperoleh para karyawan yang potensial di Bank Muamalat?
6. Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Bank Muamalat untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan?
7. Apa solusi yang diberikan oleh Bank Muamalat kepada karyawan yang berasal dari jurusan konvensional yang tidak memahami prinsip Perbankan Syariah secara mendalam?
8. Apakah di Bank Muamalat memberikan standar penilaian kepada karyawan seperti *Customer Service*, *Teller*, dan *Marketing*?
9. Dalam perspektif politik, ekonomi, hukum, sosio kultural, dan teknologi, dalam merekrut karyawan apakah di Bank Muamalat menggunakan perspektif tersebut?
10. Apa tujuan dan manfaat Bank Muamalat dalam merekrut karyawan?

11. Ditinjau secara organisasi, fungsi, dan personal, apa harapan yang dicapai Bank Muamalat dalam perekrutan?
12. Apakah Bank Muamalat menggunakan perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi dalam perekrutan karyawan?
13. Apakah di Bank Muamalat menggunakan standar hari, bulan, dan tahun dalam perekrutan karyawan

DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Jabatan	TTD
1	Bambang Haryo Nugroho	<i>Branch Manager</i>	
2	Chika Anggraeni	<i>Marketing</i>	
3	Komarudin	<i>Teller</i>	
4	Jihan Fahira	<i>Custumer Service</i>	

DOKUMENTASI



Wawancara bersama pimpinan bank muamalat palu



Wawancara bersama customer service, teller dan marketing bank muamalat palu

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : ANGGRAENI
NIM : 16.3.15.0043
TTL : Marana, 05 Oktober 1998
Alamat : Desa Marana, Kec. Sindue, Kab.Donggala
Jurusan : Perbankan Syariah
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Hp : 0852-5659-9302
Nama Ayah : Taufik
Pekerjaan Ayah : Petani
Nama Ibu : Jaiman
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga



Riwayat Pendidikan

- a. TK, Tahun Kelulusan : TK Idhata Marana, (2004)
- b. SD, Tahun Kelulusan : SDN Inti Marana, (2010)
- c. SMP, Tahun Kelulusan : SMP Negeri 3 Sindue, (2013)
- d. SMA, Tahun Kelulusan : MA. Muhammadiyah Toaya, (2016)