

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. JAMBI**

**ANALYSIS OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION
PROCESS IN SHARIA BANK INDONESIA KC. JAMBI**

Arsa¹, Khairiyani², Nissa Lamsari³

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Jl. Jambi-Ma. Bulian KM. 16 Simp. Sei Duren-Jambi 36363
Telp/Fax. (0741) 533187-58118
Website: febi.uinjambi.ac.id
Email : nlamsarii@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at Bank Syariah Indonesia KC Jambi with the aim of knowing how the employee recruitment and selection process and its impact on employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Jambi. The source of informants consisted of 5 (five) employees at Bank Syariah Indonesia KC Jambi with the criteria of going through the recruitment and selection process at Bank Syariah Indonesia KC Jambi. Implementation of recruitment of prospective employees there are 2 (two) activities carried out, namely Dissemination of recruitment is carried out by disseminating external information and internal information. The implementation of the selection of new employee candidates at Bank Syariah Indonesia KC Jambi has several stages including administrative selection, interviews and final selection decisions. The recruitment and selection process has an impact on the performance of Bank Syariah Indonesia KC Jambi employees, namely employee performance in accordance with the expectations of carrying out their duties and responsibilities with good quality and also on time.*

Keywords: *Recruitment Process, Selection Process, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia KC Jambi.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi. Sumber informan terdiri dari 5 (lima) orang pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi dengan kriteria menempuh proses rekrutmen dan seleksi pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi. Pelaksanaan rekrutmen calon karyawan ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu penyebaran penerimaan rekrutmen dilakukan dengan cara penyebaran informasi eksternal dan informasi Internal. Pelaksanaan seleksi penerimaan calon karyawan baru di Bank Syariah Indonesia KC Jambi memiliki beberapa tahapan diantaranya seleksi administrasi, wawancara, dan keputusan akhir seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi yaitu kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang baik dan juga tepat waktu.

Kata kunci : *Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia KC Jambi.*

PENDAHULUAN

Bank Syariah adalah salah satu produk dari perbankan yang sistem perekonomiannya berlandaskan Islam, sistem ekonomi syariah saat ini sedang ramai menjadi perbincangan masyarakat di Indonesia.¹ Pertumbuhan perbankan syariah berkembang sangat pesat saat ini seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan agama Islam itu sendiri. Sumber daya manusia sendiri mempunyai peran yang juga sangat penting guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan.² Oleh karena itu, peran manusia sangat penting dalam kompetisi baik itu jangka pendek ataupun jangka panjang di dalam bisnis, suatu organisasi harus mempunyai nilai yang lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.³ Aset paling penting yang harus diperhatikan dalam suatu manajemen adalah tenaga kerja atau manusia itu sendiri, sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka dapat dipastikan roda suatu organisasi tidak akan bisa bergerak dengan baik.⁴ Dalam perbankan ada beberapa hal yang juga penting salah satunya sumber daya manusia selain dari pemasaran bank itu sendiri. Karena dengan sumber daya manusia yang baik maka segala kegiatan yang dilakukan dalam bank tersebut akan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga akan menentukan kesuksesan dimasa yang akan datang.

Dalam organisasi, rekrutmen menjadi salah satu proses penentu dalam menentukan baik atau tidaknya pelamar yang akan melamar kerja pada organisasi atau perusahaan. Apapun alasannya, jika ada lowongan pekerjaan di suatu organisasi maka lowongan tersebut wajib dan haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi kekosongan lowongan tersebut adalah dengan mengadakan proses rekrutmen.⁵

¹ Agus Marimin, Abdul Haris Romdhoni, dan Tira Nur Fitria, "Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol.01, No.02, (Juli 2015): 76.

² Meike Utami : "Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt.Bprs Adam Kota Bengkulu" (Bengkulu: UIN, 2021), 1.

³ Wilson Bangun, W. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Erlangga, 2012), 4.

⁴ Burhanudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 24.

⁵ Fathur Rahman, Skripsi: "Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan" (Medan: UIN, 2017), 3.

Rekrutmen adalah sebuah proses penarikan, mengadakan, dan mencari juga menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.⁶ Adapun tujuan dari sistem rekrutmen itu sendiri yaitu agar memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.⁷

Dalam Islam, prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.⁸ Kemampuan yang harus dimiliki oleh calon karyawan salah satunya adalah kemampuan dalam memahami serta melaksanakan akad-akad dalam penghimpunan maupun penyaluran dana seperti murabahah, mudharabah, musyarakah dan lain sebagainya.

Kegagalan dalam melaksanakan rekrutmen dan penempatan kerja akan mendorong kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.⁹ Proses perekrutan memiliki proses yang panjang dan harus di ikuti oleh calon karyawan yang kemudian hasil proses ini akan diseleksi.¹⁰

⁶Wiwin Purwati, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di BMT Muamalat Limpung", (UIN Walisongo, Semarang, 2015), 3.

⁷Siyah,Mansur,Ridan Muhtadi,"Analisis System Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan",Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah,Vol.1, No.2, (April-Desember 2020) : 189.

⁸Muhammad as-Sayyid al-Dimyathi, Tauliyah al-Wadzaif al-Ammah, 1971, 53.

⁹Repis Kayanti, " Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan": 2.

¹⁰ Essy Pratisardy, Hendra Lukito, " Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis", Vol.21, No.1, (Feb 2019) : 14.

Setelah selesai proses rekrutmen maka selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria yang bisa menempati posisi yang kosong berdasarkan situasi yang ada pada perusahaan. Seleksi pada dasarnya yaitu suatu kegiatan memilih serta menentukan diterimanya pelamar maupun ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan, mengingat calon yang dipilih harus sesuai dengan posisi kosong atau yang dibutuhkan.¹¹ Prosesi pemilihan calon karyawan yang dilakukan pada suatu perusahaan ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi diawal perkembangan Islam. Calon karyawan diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya.¹²

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.¹³ Perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan sangatlah membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga membantu perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan.¹⁴

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting

¹¹ Nurchaya, Sapar, Haedar, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong", 2.

¹² Reza Juwita Sari, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam " Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu Bengkulu, 2016 M/1437 H" (n.d.): 4.

¹³ Yannik Ariyati, Putri Amelia, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Advantage SCM", Jurnal Bening, Vol.5, No.2 (2018) : 121.

¹⁴ Essy Pratisardy, Hendra Lukito, " Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.21, No.1, (Feb 2019) : 14.

yang harus dicapai setiap perusahaan.¹⁵ Kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan kepada seluruh karyawan yang ada dalam bank, terutama bagi karyawan yang lama perlu diberikan pelatihan dan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus pula dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperti pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar profesional seperti yang diinginkan oleh pihak bank bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan seperti yang diinginkan.¹⁶ Sehingga perlu dilakukan perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai beban kerja yang ada.

Peneliti telah melakukan observasi pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi ada masalah yang ditemukan peneliti dalam Bank Syariah Indonesia KC Jambi terkait memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi yaitu melalui media sosial dalam penyebaran informasi dan melalui informasi internal dari karyawan yang sudah bekerja dan pelaksanaan seleksi penerimaan calon karyawan baru di Bank Syariah Indonesia KC Jambi dengan tahapan diantaranya seleksi administrasi, wawancara dan keputusan akhir seleksi apakah kegiatan berjalan dengan optimal agar meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Jambi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **"Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi"**.

KAJIAN PUSTAKA

Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job performance theory*, Bernadin dan Russel yang mengatakan bahwa : "*performance is defined as*

¹⁵ Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh", Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, (Januari 2018) : 117.

¹⁶ Nailil Amani, "Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah Kantor Cabang Purwokerto" (Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (Febi), Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto 2018), 4.

the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period." Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori ini menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan.¹⁷

Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank yang melakukan kegiatan usaha perbankan berdasarkan "prinsip syariah". Sebagaimana telah ditegaskan dalam penjelasan umum UU Perbankan Syariah bahwa kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah meliputi kegiatan usaha yang tidak mengandung unsur riba, maysir, gharar, hara, dan zalim.¹⁸

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya insani dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Pengelolaan sumber daya insani yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang

¹⁷ Nur Imam Saputra, "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar", S-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017, 10.

¹⁸ A. Wangsawidjaja, "Pembiayaan Bank Syariah"(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2012), 16.

¹⁹ Ambok Pangiuk, Manajemen Sumber Daya Insani, (NTB : Forum Pemuda Aswaja, 2022), 14.

kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan pun meningkat sehingga motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam hal ini sebagian besar dunia perbankan sudah mampu memberikan rasa keadilan dan kemakmuran kepada karyawannya diatas rata-rata perusahaan lainnya. Produktivitas karyawan bank juga sudah diatas rata-rata produktivitas usaha lainnya.²⁰

Rekrutmen

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.²¹

Hukum islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas.²²

Menurut Islam, calon pegawai haruslah dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah dalam sabdanya:” Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan oleh Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin. Dalam hadits lain Rasulullah bersabda:” Barang siapa mempekerjakan

²⁰ Andrianto, M. Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah*, (CV. Penerbit Qiara Media 2019), 200.

²¹ Veithrial Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers 2011), 13.

²² Veithrial Rivai Zainal, Haryadi Kamal, Natsir Muhammad, *The Economics Of Education (Mengelola Pendidikan secara Professional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis)*, (Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama 2014), 46.

satu orang diantara sepuluh orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin secara umum.”²³

Seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.²⁴

Landasan hukum proses seleksi dalam syariat Islam juga terlihat jelas dari ungkapan khofifah Ali bin Abi Thalib R.A yang Artinya :“ jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara efektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat, pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.

Dari maqol di atas maka jelas bahwa tidak dibenarkan merekrut sumber daya manusia berdasarkan kedekatan seperti kerabat, sahabat yang mereka tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Selain hal ini jelas tidak

²³ Abdur Rohman, Manajemen Sumber Daya Insani, (Pemekasan :Duta Media Publishing 2017), 47.

²⁴ Veithrial Riva, Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers 2011), 159.

dibenarkan juga akan merugikan organisasi. Dengan merekrut sumber daya manusia yang tidak kompeten maka jelas akan berdampak pada kinerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi tidak tercapainya visi dan misi organisasi. Untuk menghindari berbagai kemungkinan yang tidak diinginkan maka organisasi harus menerapkan prinsip sesuai syariat dalam proses rekrutmen maupun seleksi.²⁵

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada dilingkungan perusahaan tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.²⁶

Kinerja karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja (performance) merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasikerja, pencapaian hasil kerja. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Isra (17:18) yang Artinya :*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*²⁷

²⁵ Nun Tuhfa, " Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah ", Jurnal Iqtishodiyah, vol.5 No.1 (Januari 2019): 96.

²⁶ Veithrial Riva, Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers 2011), 13.

²⁷ Eka Wahyuni, Skripsi: Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pamella Satu Supermarket Yogyakarta), (Yogyakarta: UII, 2018), 14.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, atau diskusi terfokus atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).²⁸

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Adalah data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan penelitian, misalnya melalui wawancara, kuisioner, observasi.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. Contoh : data yang diperoleh dari BPS, perpustakaan, kantor.²⁹

Teknik Pengumpulan Data

Teknik data yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini yaitu menggunakan teknik penelitian lapangan (*Field Research*), dalam mengumpulkan data lapangan penulis menganalisis secara langsung pada objek yang sedang diteliti dengan maksud untuk mendapatkan data primer tentang sesuatu yang berhubungan dengan masalah pelaksanaan antrian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara :³⁰

1. Observasi (Observation)

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

²⁸Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), 143.

²⁹Erwan Agus Purwanto, Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media 2019), 20.

³⁰Iir Abdul Haris, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK", *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol.2, No.3 (Tahun 2020) :62.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Melaksanakan teknik wawancara yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, langsung ataupun tidak langsung. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diperoleh dengan alat lain.³¹ Dengan demikian, metode wawancara ini mampu memperoleh data secara detail mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.³²

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu.³³

Analisis data dalam penelitian ini ada 3 tahapan yaitu :

a. Data reduction (reduksi data)

Operasionalisasi reduksi data dapat ditelusuri dengan memperlakukan data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting.³⁴

³¹Eko Murdiyanto, “ Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal) “, (Yogyakarta: Veteran 2020), 59.

³²H. Rifa'i Abubakar, Pengantar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: SUKA 2021), 114.

³³Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinan Manurung, metodologi penelitian bisnis konsep dan aplikasi (Medan :UMSU Press, 2014), 85.

³⁴Djam'an Satori,Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung : Alfabeta) , 121.

b. Data display (penyajian data)

Menurut miles dan huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan kategori, flowcard dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi.³⁵

c. Verification (verifikasi data)

Langkah selanjutnya adalah verifikasi data. Menurut miles dan huberman adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan focus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan.³⁶

PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil Penelitian

1. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi

Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik calon karyawan yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen calon karyawan ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu Penyebaran penerimaan Rekrutmen Biasanya di Bank Syariah Indonesia KC Jambi dilakukan dengan cara penyebaran informasi Eksternal dan informasi Internal.

Media sosial merupakan cara tercepat dalam penyebaran informasi dan memiliki jangkauan yang cukup luas agar dapat menemukan calon karyawan yang sesuai harapan perusahaan dan berkualitas tinggi. Sedangkan melalui informasi internal dari karyawan yang sudah bekerja di perusahaan kepada orang luar dapat memudahkan menemukan calon karyawan yang sesuai

³⁵Hardani, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, (Yogyakarta: Cv.Pustaka Ilmu), 168.

³⁶Ibid, 171.

dengan kebutuhan perusahaan karena melalui informasi internal dapat membantu pelamar untuk memahami mengenai kebutuhan perusahaan yang diinginkan. Setelah informasi perekrutan karyawan di perusahaan telah tersebar ke masyarakat, maka para calon pelamar yang mengetahui akan memasukan surat lamaran karyawan ke Bank Syariah Indonesia KC Jambi.

Adapun uraian dari proses rekrutmen pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan rekrutmen
2. Analisis kebutuhan
3. Penentuan biaya administrasi dan waktu dalam penarikan

Prosedur penerimaan karyawan di pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi adalah sebagai berikut :

1. Pengajuan surat lamaran pekerjaan dengan kelengkapan administrasi atau lampiran-lampiran yang diperlukan berupa :
 - 1.) Surat lamaran pekerjaan
 - 2.) Daftar riwayat hidup
 - 3.) Foto copy ijazah
 - 4.) Foto copy KTP/SIM
 - 5.) Foto copy referensi/ surat pengalaman kerja yang dimiliki
 - 6.) Pas foto 4x6 (1 Lembar)
 - 7.) Pendidikan Terakhir Minimal S1
2. Selanjutnya dilakukan Seleksi berkas dan administrasi
3. Melakukan tes wawancara
4. Memutuskan lolos seleksi atau tidak.

Tahap selanjutnya dalam proses rekrutmen adalah seleksi. Dalam melakukan tahap seleksi untuk memilih calon karyawan yang sudah melamar ke Bank Syariah Indonesia KC Jambi untuk menempati jabatan tertentu. Tujuan tahapan seleksi adalah untuk menemukan calon karyawan yang berpotensi dan berkualitas.

Dalam proses seleksi Bank Syariah Indonesia KC Jambi tentunya memiliki proses tersendiri diantaranya Persiapan seleksi yang harus dipersiapkan secara

detail mengenai apa saja kegiatan yang telah disiapkan oleh tim seleksi seperti menyiapkan tahap penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

Pelaksanaan Seleksi penerimaan calon karyawan baru di Bank Syariah Indonesia KC Jambi tentunya memiliki beberapa tahapan diantaranya :

1. Seleksi Administrasi
2. Wawancara
3. Keputusan akhir seleksi.

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa Bank Syariah Indonesia KC Jambi menjalankan beberapa persyaratan tertentu untuk bisa lolos dalam sistem seleksi yang memiliki potensi dan kinerja yang baik untuk nanti dapat bekerja di Bank Syariah Indonesia KC Jambi.

2. Analisis Dampak Hasil Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa proses rekrutmen Bank Syariah Indonesia KC Jambi yang telah dilakukan berjalan dengan baik yaitu dalam pelaksanaan rekrutmen calon karyawan ada 2 (dua) kegiatan dengan cara penyebaran informasi Eksternal dan informasi Internal. Pelaksanaan prosedur pada seleksi Bank Syariah Indonesia KC Jambi dapat dilaksanakan guna menegaskan calon yang memiliki kemampuan dan tepat dalam memperoleh posisi dipekerjaan yang sesuai kemampuannya.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Syariah Indonesia KC Jambi mampu mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon karyawan sehingga Bank Syariah Indonesia KC Jambi akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi yaitu kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari penelitian dan hasil wawancara yang menyatakan bahwa responden atau karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas hasil pekerjaan yang baik dan juga tepat waktu.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan rekrutmen calon karyawan ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu Penyebaran penerimaan Rekrutmen Biasanya penyebaran penerimaan rekrutmen di Bank Syariah Indonesia KC Jambi dilakukan dengan cara penyebaran informasi Eksternal dan informasi Internal. Uraian dari proses rekrutmen pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi adalah perencanaan rekrutmen, analisis kebutuhan serta penentuan biaya administrasi dan waktu.
2. Pelaksana Seleksi penerimaan calon karyawan baru di Bank Syariah Indonesia KC Jambi tentunya memiliki beberapa tahapan diantaranya seleksi administrasi, wawancara dan keputusan akhir seleksi.
3. Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi yaitu kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari penelitian dan hasil wawancara yang menyatakan bahwa responden yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jambi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang baik dan juga tepat waktu.

Implikasi

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi berkaitan dengan kinerja karyawan. Setiap calon karyawan akan mendapatkan info tentang rekrutmen dan bagaimana persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan oleh bank sehingga dalam merekrut calon karyawan melalui proses rekrutmen maka diharapkan bank mampu untuk mendapatkan/memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu meningkatkan kegiatan operasionalnya. Hal ini sesuai dengan teori bahwa sistem rekrutmen yang benar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan sumber daya insani yang unggul dapat menghindari kejadian-kejadian yang tidak diinginkan. Sedangkan program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang

diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik. Maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang sudah memenuhi kriteria posisi yang dibutuhkan, yang mana posisi tersebut sesuai dengan kemampuan, pengetahuan maupun pengalaman kerja tersebut sehingga seleksi karyawan tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan di kemudian hari.

Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan oleh Bank Syariah Indonesia KC Jambi untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia KC Jambi .
2. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Jambi diharapkan Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, Bank Syariah Indonesia KC Jambi seharusnya lebih mengutamakan yang berlatar pendidikan sesuai dengan posisi atau lebih tepatnya pendidikan perbankan syariah, dan yang jelas memahami unsur-unsur syariah di dalamnya, seharusnya juga lebih fokus dan mengutamakan calon karyawan yang telah berpengalaman di perbankan syariah, hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar kedepannya lebih maju serta Dengan meningkatkan kualitas SDI pada awal rekrutmen dan seleksi akan meminimalisir dampak buruk terhadap kinerja di Bank Syariah Indonesia KC Jambi.
3. Peneliti selanjutnya agar penelitian ini bisa lebih dikembangkan lagi dengan lebih mendalam. Selain itu juga dapat menggunakan cara analisis yang lain ataupun dengan analisis SWOT.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abubakar Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: SUKA
- Alfredo Cakra Tunggal dan Roy Setiawan dan Roy Setiawan. 2015. Studi Deskriptif Rekrutmen dan seleksi pada PT.Multi Artistikacithra. 3(1), 648.
- Amani Nailil, "Strategi Untuk Meningkatkan Kulaitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah Kantor Cabang Purwokerto" (Program Diploma Iii Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (Febi), Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto 2018.
- Anshori, Sidik. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai". LTA S-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. UIN Jakarta. 2019.
- Andrianto, M. Anang Firmansyah. 2019. *Manajemen Bank Syariah*, CV. Penerbit Qiara Media
- Ariyati Yannik, Putri Amelia. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Advantage SCM: *Jurnal Bening*, 5(2) (2018) , 121.
- A.Wangsawidjaja, "Pembiayaan Bank Syariah"(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2012), 16.
- Cupian DKK. 2020. Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic human capital : *jurnal ilmiah manajemen*, 1(1), 54.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh: *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 117.
- Fatkhiyah Ismi, " Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perekrutan Tenaga Kerja Wanita di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran"UIN Walisongo, Semarang 2015.
- Haris Iir Abdul, Dkk.2020. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK : *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 62.
- Ibrahim Muhammad Zakki, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang): *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Juliandi Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung. 2014. *metodologi penelitian bisnis konsep dan aplikasi*, Medan :UMSU Press

- Kayanti Repis. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.
- Marimin Agus, Abdul Haris Romdhoni, dan Tira Nur Fitria. 2015. Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia : *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(2), 76.
- Murdiyanto Eko. 2020. *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)* , Yogyakarta: Veteran
- Nurcaya,Sapar,Haedar. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong, 2.
- Nur Imam Saputra, “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar”, S-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017.
- Prasetya Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula. 2018. Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi PT.Bank Rakyat Indonesia : *Jurnal Kompetensi*, 12(2), 94.
- Pratisardy Essy, Hendra Lukito. 2019. Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang: *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14.
- Pangiuk Ambok. 2022. *Manajemen Sumber Daya Insani*, NTB : Forum Pemuda Aswaja.
- Purwanto Erwan Agus,Dyah Ratih Sulistyastuti. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*, Yogyakarta: Gava Media
- Rahman, Fathur. ”Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pulo Brayan Medan”.LTA D-III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.UIN Medan. 2017.
- Rivai Veithriza, Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers 2011
- Rohman Abdur. 2017. *Manajemen Sumber Daya Insani*, Pemekasan :Duta Media Publishing,
- Siyah,Mansur,Ridan Muhtadi. 2020. Analisis System Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 189.
- Sari Reza Juwita, “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Ditinjau Dari Perspektif Islam “

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu Bengkulu 2016.

- Satori Djam'an ,Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Cv.Pustaka Ilmu
- Sujarweni V.Wiratna. 2019. *Metodologi penelitian bisnis dan islam*, Yoyakarta : Pustakabaru press
- Suryani Kadek,Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat,dan Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. 2022. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bali:Nilacakra
- Tuhfa Nun. 2019. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah : *Jurnal Iqtishodiyah*, 5(1), 96.
- Utami, Meike. "Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.BPRS Adam Kota Bengkulu".LTA S-1 Kearsipan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.IAIN Bengkulu. 2021
- Wahyuni Eka, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pamella Satu Supermarket Yogyakarta)", Yogyakarta UII, 2018).
- Zainal Veithrial Rivai, Haryadi Kamal, Natsir Muhammad. 2014. *The Economics Of Education (Mengelola Pendidikan secara Professional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis)*, Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.