

**ANALISIS IMPLEMENTASI REKRUTMEN, SELEKSI
DAN PENEMPATAN SDM DI BANK MUAMALAT
INDONESIA MENURUT PRESPEKTIF SYARIAH
(Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kc. Kendari)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Perbankan Syariah**

OLEH:

NINDI ARMITA
NIM: 17050102060

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
KENDARI
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara
Telp/Fax: (0401) 3192710/ 31523710
email : iainkendari@yahoo.co.id website : http://iainkendari.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan Judul "Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM di Bank Muamalat Indonesia Menurut Prespektif Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia KC. Kendari)" yang ditulis oleh NINDI ARMITA NIM. 17050102060 Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam Skripsi yang diselenggarakan pada hari Selasa tanggal 04 Juli 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (SE).

Dewan Penguji Skripsi

Ketua	:	Nurjannah S. Kom, M.Pd,	(.....)
Sekretaris	:	Muljibir Rahman S.EI, M.E.Sy.	(.....)
Anggota1	:	Adzli Arsyil Sabana SE, ME	(.....)
Anggota2	:	Miswar Rohansyah, SE, M.SA, Ak.	(.....)



Kendari, 04 Juli 2023
Dekan

Dr. H. Rosdin Muhalling M.EI
NIP. 10661029200031001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI

HALAMAN PERNYATAAN ORSONALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa segala sesuatu informasi dalam skripsi yang berjudul “Analisis Implemetasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Sdm Di Bank Muamalat Indonesia Menurut Prespektif Syariah” dibawah bimbingan Dr. H. Rusdin Muhalling, M. El dan Muljibir Rahman S.El, M.E.Sy. telah diperoleh serta disajikan sesuai dengan peraturan di akademik serta kode etik di Institute Agama Islam Negeri Kendari. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan ini dan penyusunan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Semua sumber rujukan yang telah digunakan dalam penulisan skripsi ini telah disebutkan di dalam daftar Pustaka. Dengan penuh kesadaran saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan dan plagiasi serta dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Kendari, 21 Juni 2023

Penulis,

**NINDI ARMITA****NIM. 17050102060**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik institut agama islam negeri kendari, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nindi Armita
Nim : 17050102060
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Demi mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Kendari Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Analisis Implemetasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Sdm Di Bank
Muamalat Indonesia Menurut Prespektif Syariah”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Institut Agama Islam Negeri Kendari berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Kendari, 14 Juli 2023

Penulis,



NINDI ARMITA

NIM.17050102060

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang selalu mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya dan kepada-Nya kami memohon bantuan atas segala urusan duniawi dan agama, Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, serta seluruh keluarga dan sahabatnya. Penulisan proposal penelitian yang berjudul ***“Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan SDM Di Bank Muamalat Indonesia Menurut Prespektif Syariah”***. Ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.

Pada penyusunan proposal penelitian ini terdapat berbagai kendala yang dihadapi. Namun segala proses tersebut dapat dijalani dengan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaannya.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, yakni orang tua tercinta bapak Arman dan Ibu Hasnawati yang telah senantiasa mengorbankan tenaga dan waktu untuk mendoakan, membesarkan, mendidik baik moral maupun materil dengan iringan doa sehingga penulis dapat

menyelesaikan proposal ini. Serta terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak terkait, yakni :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari Dr. Husain Insawan M.Ag. yang telah memberikan sarana dan fasilitas serta kebijakan yang mendukung penyelesaian studi penulis.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Dr. H. Rusdin Muhalling, M.EI yang telah memberikan dukungan.
3. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri IAIN Kendari Nurjannah, S. Kom, M. Pd, yang senantiasa memberikan Motivasi, nasehat serta saran Kepada penulis.
4. Kepada dosen pembimbing I Dr. H. Rusdin Muhalling, M.EI dan dosen Pembimbing II Muljibir Rahman, S.EI, M.E.Sy yang telah memberikan masukan serta motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada dosen penguji I Adzil Arsyi Sabana, SE, ME dan Dosen Penguji II Miswar Rohansyah, SE, M.SA, Ak yang sudah meluangkan waktu untk menguji penulis serta memberikan arahan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen dan tenaga kerja pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN kendari yang ramah dan cekatan dalam melayani setiap keluhan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

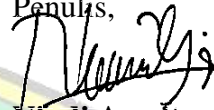
7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan bisnis islam yang telah melayani setiap keperluan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kepada kepala perpustakaan IAIN Kendari yang telah menyediakan fasilitas studi perpustakaan.
9. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang selalu menjadi panutanku dalam menuntut ilmu yang setinggi-tingginya, yang selalu sabar dan memberikan nasihat setiap harinya, kasih sayang dan doa sehingga saya semangat dalam menyelesaikan proposal ini terimakasih ibu dan ayah
10. Kepada kakak saya Syarifah Ni'mah Karim dan Adik Saya Nanda Nahdia serta adik saya Nayla Muazzarah Ramadhan terimakasih atas support dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Kepada seluruh mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2017 yang selalu mendoakan dan memberi semangat serta memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan proposal ini. Terimakasih untuk kebersamannya.
12. Kepada organisasi tercinta saya Racana Sultan Qaimuddin IAIN Kendari dan Dewan Kerja Ranting Kec. Lalonggasumeeto terimakasih atas wadah, ilmu dan materi yang diberikan selama masa perkuliahan.
13. Terimakasih kepada Jessica, S.pd dan Fredi Muhtar Lutfi, Sos yang telah memotivasi dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya kepada kita semua ysg telah memberikan masukan terkait dengan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, meskipun telah bekerja dengan semaksimal mungkin, skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan. Harapan penulis kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan diri pribadi penulis. Aamiin.

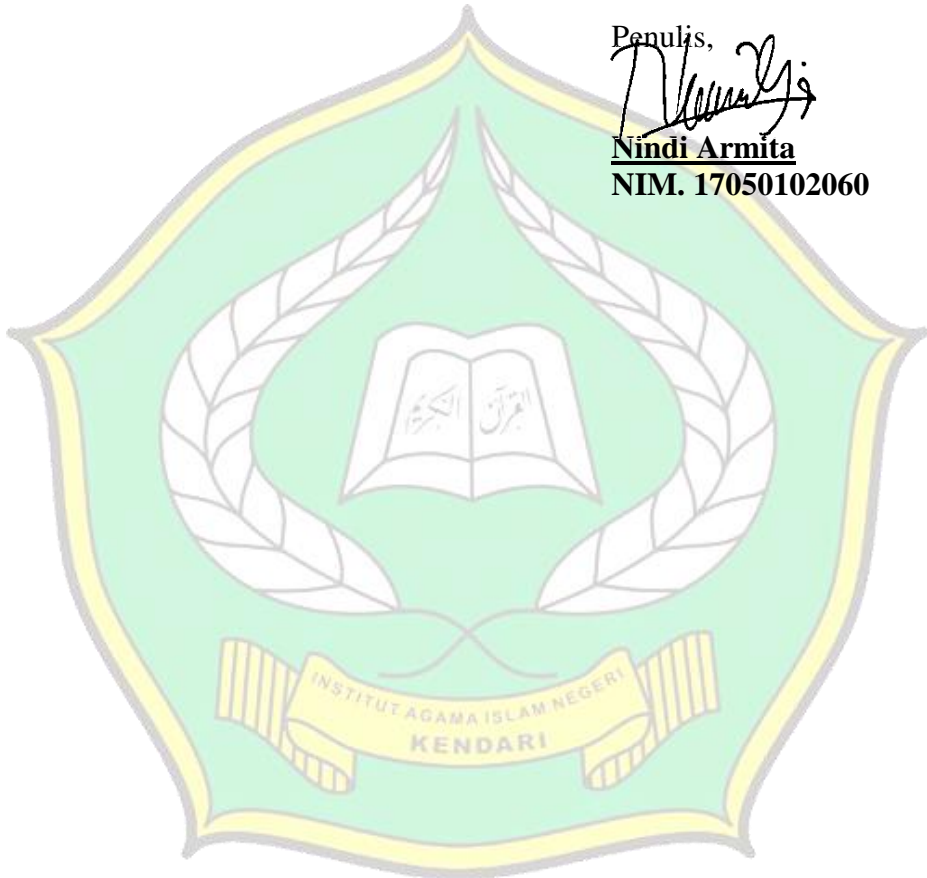
Kendari, 14 Juli 2023

Penulis,



Nindi Armita

NIM. 17050102060



ABSTRAK

Nindi Armita. Nim 17050102060. Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan SDM Di Bank Muamalat Indonesia Menurut Prespektif Syariah. Dimbimbing Oleh: Rusdin Muhalling dan Muljibir Rahman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan di bank Muamalat Kc Kendari dalam perspektif syariah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan instrument observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, data yang telah terkumpul akan dianalisa secara umum kemudian akan ditarik kesimpulan secara umum (Deduktif). Kemudian, pengujian kualitas data dilakukan dengan menelaah data, mereduksi data, dan menyusun data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di bank Muamalat dilakukan dengan mengimplementasikan sifat amanah, siddiq, serta adil. Proses seleksi dilakukan secara transparan, tidak membedakan, memperlakukan secara adil semua pelamar dan menghindari nepotisme. Dalam proses penempatan, bank Muamalat KC Kendari menempatkan tenaga kerja berdasarkan penetapan profesionalisme dalam perspektif syariah yang meliputi kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), serta amanah (terpercaya).

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, perspektif syariah

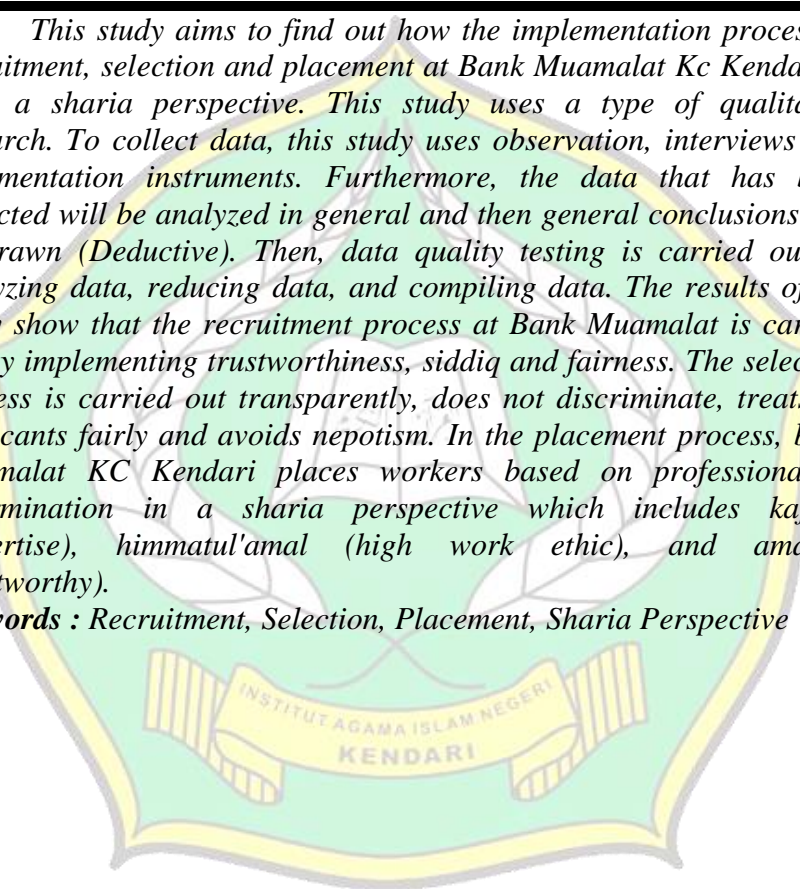


ABSTRACT

Nindi armita. Nim 17050102060. Analysis of the implementation of recruitment, selection and placement at Bank Muamalat Indonesia according to a sharia perspective. Supervised By: Rusdin Muhalling and Muljibir Rahman.

This study aims to find out how the implementation process of recruitment, selection and placement at Bank Muamalat Kc Kendari is from a sharia perspective. This study uses a type of qualitative research. To collect data, this study uses observation, interviews and documentation instruments. Furthermore, the data that has been collected will be analyzed in general and then general conclusions will be drawn (Deductive). Then, data quality testing is carried out by analyzing data, reducing data, and compiling data. The results of the study show that the recruitment process at Bank Muamalat is carried out by implementing trustworthiness, siddiq and fairness. The selection process is carried out transparently, does not discriminate, treats all applicants fairly and avoids nepotism. In the placement process, bank Muamalat KC Kendari places workers based on professionalism determination in a sharia perspective which includes kafaah (expertise), himmatul'amal (high work ethic), and amanah (trustworthy).

Keywords : Recruitment, Selection, Placement, Sharia Perspective



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN OROSINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Fokus Penelitian.....	5
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Definisi Operasional	8
1.7. Sistematika Pembahasan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	14
2.2. Deskripsi Teori.....	20
2.2.1. Pengertian Manajemen	20
2.2.2. Manajemen Sumber Daya Insani.....	24

2.2.3. Perbankan Syariah	28
2.2.4. Rekrutmen	32
2.2.5. Seleksi.....	38
2.2.6. Penempatan.....	46
2.3. Kerangka Pikir	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1. Jenis Penelitian.....	52
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	52
3.3. Data dan Sumber Data	52
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5. Teknik Analisis Data.....	55
3.6. Pengecekan Keabsahan data	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Sejarah Bank Muamalat Kc. Kendari	58
4.1.2. Letak Geografis	60
4.1.3. Visi Misi	60
4.1.4. Struktur Organisasi	62
4.1.5. Produk dan Jasa Bank Muamalat Kc. Kendari	63
4.2. Paparan Data dan Hasil Penelitian	65
4.3. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	95
BIODATA PENULIS.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Perbankan Syariah Dan Bank
Konvensional 31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir..... 51

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Kc. Kendari..... 62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara	96
Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara	97
Lampiran 3 : Turnitin	100



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya perbankan syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan mengingat bahwa mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim. Sejak awal munculnya, perbankan syariah ini dilandasi dengan landasan (*Neorevivalis*) dan (*Modernis*). *Neorevivalis* yaitu mencerminkan suatu tradisi yang berkesinambungan, upayanya menghidupkan keimanan islam beserta praktek-prakteknya dalam sejarah komunitas masyarakat islam sedangkan *Modernis* menurut Ahmad Hassan ialah aliran pemikiran keagamaan yang menafsirkan islam melalui pendekatan rasional untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Tujuan utama dari pendirian lembaga keuangan dengan berlandaskan etika ini tidak lain adalah untuk menjadi pondasi atas segala aspek kehidupan ekonominya. Tidak diragukan lagi bahwasannya peranan sektor perbankan sangat membantu dalam hal pembangkitan kegiatan perekonomian dan salah satu tantangan internal sektor perbankan dalam usaha untuk berperan dalam pengentasan masalah perekonomian antaranya adalah meningkatkan kualitas SDM dan mutu pelayanannya“ (Muhammad, 2005. h. 7)”

Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai

komitmen kuat untuk menetakannya secara konsisten. Dalam hal pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank syariah, ini menjadi permasalahan yang lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang berproses secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip syariah “(Syafi’i, 2001. h.226)”

Masalah besar yang harus dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia di perbankan syariah adalah adanya penyusunan suatu perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah. Pengembangan sumberdaya manusia selama ini masih menyimpan berbagai permasalahan yakni bukan hanya memberikan panduan secara teknis dalam melaksanakan operasional perbankan syariah harus mampu merubah paradigma atau pola pikir setiap pegawai yang bekerja agar dapat memahami syariah dari teori sampai praktik pelaksanaannya. Karna realitas yang ada, pada umumnya karyawan yang berada pada bank syariah tidak memiliki pemahaman yang baik tentang sistem dan operasional bank syariah karena kebanyakan dari mereka tidak miliki latar belakang wawasan dan kelmuan ekonomi dan perbankan syariah.

Selain dari pada itu persoalan SDM bank syariah harus diimbangi dengan pengetahuan calon pegawai tentang ekonomi islam, hal itu semua bisa dideteksi pada saat proses rekrutmen dan seleksi

awal karyawan sebelum masuk kedalam industry perbankan syariah. Rekrutmen yang dimaksud di sini merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri “(Umar, 2003: 164)”. Dalam tinjauan syariah, rekrutmen konvensional dan rekrutmen syariah prosesnya adalah sama, hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah atau kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Pratiwi, 2018).

Bank Muamalat Indonesia yang mulanya adalah PT. Bank Muamalat Indonesia TBK adalah bank syariah pertama di Indonesia yang resmi mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 atau 27 syawal 1442 H. berdasarkan Akta yang keluar No. 1 tanggal 1 November 1992 M atau Rabiul Akhir 1412H yang telah disahkan oleh Menteri Krhakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C2-2413.HT.1.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970-1992 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 31 tanggal 28 April 1992 tambahan No. 19195

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya

di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, bank Muamalat mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, bank Muamalat telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (sat) kantor cabang di Malaysia. Hingga saat ini, bank Muamalat juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Setelah struktur organisasi terbentuk, dan uraian tentang posisi dan persyaratan posisi yang tersedia, dan jumlahnya sumber daya manusia telah direncanakan, kemudian langkah selanjutnya adalah menemukan tenaga kerja dan mengisi posisi yang tersedia sesuai rencana atau kebutuhan perusahaan. bank Muamalat kantor cabang Kendari dalam merekrut dan menyeleksi karyawan sesuai prosedur, melakukan koordinasi dengan kantor area untuk merekrut karyawan. Masalah penerimaan karyawan sangatlah penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perbankan syariah. Selain membutuhkan keterampilan, dan profesionalitas dalam sector perbankan juga mengandalkan kepercayaan. Perbankan harus dikelola oleh karyawan yang bermoral baik dan terpercayaa. Sebagai salah satu bank syariah, bank Muamalat harus menyeleksi calon karyawan dengan memperhatikan syariat Islam agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tujuan perusahaan.

Adapun hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di bank muamalat indonesia mengatakan bahwa proses atau cara merekrut pegawai di bank muamalat indonesia yaitu sama dengan merekrut di tempat lain. Mulai dari wawancara, tes psikologi sampai tahap kesehatan. Sedangkan untuk tes wawancara diajukan beberapa pertanyaan sesuai dengan posisi yang ingin ditempati oleh calon pegawai tersebut. Jika calon pegawai tidak memenuhi persyaratan, maka calon pegawai tersebut dinyatakan tidak lulus. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai ialah CV, surat lamaran kerja, ijazah dan transkrip nilai, pas foto, SKCK dan identitas pribadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM di Bank Muamalat KC Kendari dalam Perspektif Syariah”. Dengan judul tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di Bank Muamalat KC Kendari.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini difokuskan pada Implementasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan SDM Di Bank Muamalat Indonesia Kc. Kendari Dalam Prespektif Syariah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Bagaimana proses rekrutmen di bank muamalat indonesia kc. kendari?
- b. Bagaimana proses seleksi di bank muamalat indonesia kc. kendari?
- c. Bagaimana proses penempatan di bank muamalat indoneisia kc. kendari?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka yang menjadi tujuan penulis adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses rekrutmen di bank muamalat indonesia kc. kendari.
- b. Untuk meingetahui dan meinganalisis bagaimana proseis seleksi di bank muamalat indonesia kc. kendari.
- c. Untuk mengeitahui dan menganalisis bagaimana proses penempatan di bank muamalat indonesia kc. kendari.
- d. Untuk meingetahui dan menganalisis apakah rekrutmen, seleiksi dan peneempatan sudah sesuai dengan prinsip syariah.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang lembaga perbankan syariah dengan penilaian dan pengawasan internal perusahaan. Manfaat penelitian merupakan pencapaian suatu tujuan penelitian yang dilakukan untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi. Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan akan sangat membantu sehingga dapat dijadikan sebagai penambah wawasan dalam memahami suatu masalah dan menambah ilmu pada proses penelitian, membuka cakrawala baru dalam berfikir, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada jurusan perbankan syariah IAIN Kendari.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis menerapkan ilmu yang telah didapat masa selama perkuliahan dan untuk memperluas wawasan tentang implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM dalam perspektif syariah terhadap bank muamalat Indonesia.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan mengenai perbankan syariah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pentingnya implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di bank muamalat dalam prespektif syariah.

c. Bagi Lembaga Perbankan Syariah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu bank muamalat indonesia terhadap hambatan suatu pekerjaan. Sehingga dapat memberikan solusi, saran dan memecahkan permasalahan khususnya dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan.

1.6. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan pengertian makna dan pemahaman terhadap konsep yang akan diteliti, maka penulis akan menjelaskan secara singkat dan terperinci konsep sebagai berikut.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Sitohang, 2007) didalam pengarang Lijan Poltak Sinambela. Dengan buku “manajemen sumber daya manusia” adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada

setiap organisasi tersebut. Oleh karena itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutmen yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Prosedur seleksi karyawan yang baik bergantung pada proses rekrutmen yang efektif. (Rachmawati, 2004).

2. Perbankan Syariah

Menurut undang-undang republik Indonesia nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah pada bab 1 pasal 1 dan

ayat 7 disebutkan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.

Berdasarkan prinsip bagi hasil menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) peraturan pemerintah republik indonesia nomor 72 tahun 1992 bank adalah bank umum atau bank pengkreditan rakyat yang melakukan kegiatan usaha semata-mata berdasarkan prinsip bagi hasil.

3. Rekrutmen

Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2022).

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana dasarnya rekrutmen merupakan proses penarikan pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para

pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan dan dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, 2004).

4. Seleksi

Menurut “(Jackson, Schuler, dan Werner 2010:294)”, seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu yang lama atau sebentar.

Menurut “(Mathis dan Jackson 2009:261)”, seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi.

Menurut “(Kasmir 2016:101)” mengemukakan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

5. Penempatan

Menurut “(Hasibuan 2002:63)” penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya. Menurut “(Jackson, Schuler dan Werner 2010:63)”, penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

1.7. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori pembahasan bab ini akan menguraikan tentang penjelasan dan beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi, buku atau jurnal, serta termasuk penelitian mengenai Analisis implementasi

rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di bank Muamalat KC Kendari dalam prespektif syariah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan adalah langkah dimana kita menganalisis suatu permasalahan yang terjadi pada sumber-sumber yang telah kita miliki kemudian menggunakan apa yang ada di tinjauan pustaka tersebut dalam menganalisis permasalahan yang terjadi

BAB V PENUTUP

Penutup adalah kesimpulan yang dapat diambil dari keseluruhan laporan tugas akhir serta saran yang disampaikan oleh penulis untuk pengembangan sistem yang ada demi kesempurnaan sistem agar lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis mencantumkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa pihak, sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Najiyurrahman, 2018) yang berjudul “Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis islam pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya” Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang saling berhubungan, karena kegiatan ini adalah langkah awal dalam pemilihan karyawan yang berkualitas bagi suatu perusahaan. Jika dalam proses ini terdapat kesalahan ataupun kekurangan, tentu akan berimbas pada operasional perusahaan atau bank tersebut, maka dari itu proses rekrutmen dan juga seleksi harus diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan bank syariah di Indonesia, SDM yang harus dimiliki oleh bank syariah juga tentu harus memadai, akan tetapi permasalahan perbankan syariah saat ini masih banyak yang belum memiliki pengetahuan terkait ekonomi Islam, dan juga masih kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana masih banyak pendidikan yang berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari

pada ekonomi Islam yang akhirnya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya perbankan syariah terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian (Halimah, 2016). Hasil implementasinya dari bank syariah mandiri yaitu menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis islam dengan pengadaan tes baca al-qur'an dan juga tes tulis yang di dalamnya terdapat pengetahuan terkait agama islam, selain itu bank syariah mandiri cabang palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan etika (*ETHIC*) yang dimiliki oleh bank syariah mandiri cabang palangkaraya. Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dan peneliti terdahulu adalah persamaannya terletak pada bagian yang sama-sama meneliti tentang implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, subjek peneliti dan juga apa yang diteliti yaitu "Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis islam pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya"

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Purwati, 2015) yang berjudul "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di Bmt Muamalat Limpung" Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. BMT Muamalat Limpung adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang sudah memiliki tiga kantor cabang yang berpusat dikomplek terminal A3 Limpung Batang. BMT mempunyai logo yaitu Halal Profesional, melayani transfer ke semua Bank, pembayaran listrik, telepon, air PDAM, serta

simpanan yang halal dan pembiayaan yang syar'i. BMT Muamalat Limpung merupakan lembaga keuangan yang sistem operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama islam (Al-Qur'an dan Hadist). Maka dibutuhkan SDM yang berkualitas tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga. Hasil implementasinya ialah bahwa proses rekrutmen di BMT muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan nilai-nilai moral (Sikap/Attitude) dan kejujuran dari karyawan tersebut. Dalam perekrutan yang menggunakan metode tertutup juga kurang sesuai dengan nilai-nilai islam karena cenderung mengarah ke unsur nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyawan di BMT muamalat limpung masih kurang selektif. Dari proses pengembangan karyawan yang ada di BMT muamalat limpung ini, bahwa BMT muamalat limpung benar-benar menyadari bahwa aset yang berharga dalam perusahaan adalah karyawan yang ada dilingkungan perusahaan. pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada BMT muamalat limpung tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun bank muamalat limpung juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Dengan mempunyai karyawan yang efisien dan kompak maka tidak akan sulit suatu perusahaan dapat menggapai sebuah kesuksesan. Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dan peneliti terdahulu adalah persamaannya terletak pada

bagian yang sama-sama meneliti tentang menganalisis proses rekrutmen karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, subjek peneliti dan juga apa yang diteliti yaitu mengenai Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di Bmt Muamalat Limpung”.

3. Penelitian yang dilakukan oleh S Saranani (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam 2, 2022) yang berjudul “Analisis Penerapan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Kuis Bmt Anugrah Batang)”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan BMT Anugrah Batang kuis, untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagai upaya peningkatan mutu SDM berbasis syariah. Subjek penelitian ini adalah BMT anugrah batang kuis. Yekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yang terarah dimana peneliti menanyakan kepada informan terkait hal-hal yang telah disiapkan sebelumnya. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengumpulkan, menjabarkan dan membentuknya dalam sebuah pola. BMT masih kurang optimal dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja, proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BMT anugrah Batang Kuis hanya sedikit anggarannya, informasi

mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada BMT anugrah batang kuis masih minim informasi di social media, kurangnya SDM dalam rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, dalam proses rekrutmen dan seleksi masih membutuhkan pegawai yang memahami bidang tersebut. Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dan peneliti terdahulu adalah persamaannya terletak pada bagian yang sama-sama meneliti tentang menganalisis proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, subjek peneliti dan juga apa yang diteliti yaitu mengenai Analisis Penerapan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Syariah (Studi Kasus Pada Kuis Bmt Anugrah Batang).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Rahmadhani Eko (UIN Raden Intan Lampung, 2018) yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung” Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Minimnya sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang saat ini menjadi perhatian para pelaku usaha perbankan syariah. Kesenjangan antara kebutuhan ideal dengan kenyataan yang terjadi harus segera diatasi. Idealnya, perkembangan perbankan syariah harus diimbangi dengan pegawai yang benar-benar berkompeten, yaitu pegawai yang paham betul sistem dan operasional syariah. Namun kenyataannya pada

umumnya pegawai dibank syariah belum memahami pemahaman yang baik tentang sistem dan operasional bank syariah karena sebagian dari mereka tidak memiliki latar belakang wawasan dan pengetahuan ekonomi dan perbankan syariah. Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dan peneliti terdahulu adalah persamaannya terletak pada bagian yang sama-sama meneliti tentang menganalisis proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, subjek peneliti dan juga apa yang diteliti yaitu Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Cupian Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, Esa Kurnia (2020) Yang Berjudul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital” Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Bagi perusahaan atau lembaga dalam menjalankan bisnisnya adalah seorang tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang baik. Dengan begitu maka tenaga aset dan juga bagian dari perusahaan, karena berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tergantung pada kemampuan tenaga kerja yang memiliki integritas tinggi dan kompetitif disertai dengan perilaku yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan selain secara umum maupun sesuai dengan perspektif ekonomi

islam. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak cukup dengan hanya keahlian saja tetapi harus diiringi dengan memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan syariah, maka selain mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan akan mendapatkan keberkahan pula. Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dan peneliti terdahulu adalah persamaannya terletak pada bagian yang sama-sama meneliti tentang menganalisis proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, subjek peneliti dan juga apa yang diteliti yaitu Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital.

2.2. Deskripsi Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa inggris, “*Manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Kata manajemen juga berasal dari bahasa perancis “*Menagement*” yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.

Manajemen dalam bahasa arab disebut *idarah*. *Idarah* diambil dari perkataan *adartasy-syai’la* atau perkataan *adarta bihi* juga dapat didasarkan pada kata *ad-dauran*. Pengamat bahasa menilai pengambilan yang kedua yaitu: ‘adarta bihi itu lebih cepat.

Pengertian manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur. Pengertian juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Pengertian manajemen atau definisinya secara umum memang memiliki banyak sudut pandang dan persepsi. Manajemen yang seringkali kita dengar dalam keseharian kita, sejatinya bermakna seni dalam mengelola dan mengatur.

Pengertian manajemen menurut (Schei, 2008) didalam pengarang Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna. Dengan buku “manajemen sumber daya manusia dalam prespektif islam” adalah manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para professional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para professional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Pengertian manajemen menurut (Terry: 2005) didalam pengarang Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna. Dengan buku “manajemen sumber daya manusia dalam

prespektif islam” memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata.

Menurut (Handoko, 1999), manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginter-pretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Choliq, 2011).

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengelola dan mengatur suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan pada kelompok atau organisasi.

Manajemen menurut islam terdapat 3 unsur yang tidak dapat terpisahkan:

1. *Habluh Min Allah*

Habluh min allah yaitu hubungan manusia dengan allah SWT sebagai pencipta segala sesuatu yang ada di bumi dan di langit, yang mana dalam manajemen syariah diatur

bagaimana seorang hamba dengan tuhan nya dalam melakukan suatu pekerjaan baik itu pekerjaan dari organisasi maupun tugas pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

Islam menganjurkan hubungan manusia terhadap Allah dan sesama umat muslim dengan tujuannya sangat mempengaruhi bagaimana suatu manajemen itu akan berjalan sesuai dengan aturan Islam atau syariah, dan juga ini yang sering membedakan antara manajemen konvensional dengan manajemen syariah. Dimana dalam manajemen syariah tidak semata-mata mencari keuntungan saja, tetapi dalam melakukan suatu pekerjaan juga sebagai ibadah seorang hamba kepada tuhan nya.

2. *Hablun Minan Nas*

Hablun minan nas yaitu hubungan antara manusia dengan manusia baik itu antara pekerja dengan masyarakat, pekerja dengan pimpinan maupun organisasi dengan masyarakat dimana organisasi tersebut berdomisili. Dengan menjalin hubungan baik antar manusia ini maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini dijunjung tinggi oleh setiap manajemen yang ada baik itu manajemen syariah maupun manajemen konvensional.

3. *Hablun Minal Alam*

Hablun minal alam yaitu hubungan antara organisasi dengan lingkungan sekitar, yang mana suatu organisasi harus menjaga lingkungannya dengan baik agar tidak terkena dampak terhadap masyarakat yang hidup disekitar lingkungan organisasi beroperasi. Jika lingkungan terjaga dengan baik maka operasional organisasi akan berjalan sebagaimana diharapkan, jika sebaliknya maka organisasi tersebut akan berselisih dengan masyarakat sekitar lingkungannya dan operasionalnya tidak akan berjalan sebagai mana diharapkan

2.2.2. **Manajemen Sumber Daya Insani**

Human Resource Management biasanya diterjemahkan dengan manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut dengan sumber daya insani. Kata manusia dan insan memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada di dalam al-qur'an, yakni surat al-insan ayat 2:

إِنَّا خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ أَمْشَاجٍ نَبْتَلِيهِ فَجَعَلْنَاهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya: Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dari setetes mani yang bercampur. Kami hendak mengujinya (dengan perintah dan larangan) sehingga menjadikannya dapat mendengar dan melihat.

Penjelasan diatas yaitu menjelaskan tentang proses penciptaan manusia. Sesungguhnya kami menciptakan manusia dari setetes air yang merupakan gabungan antara sperma laki-laki dan sperma perempuan. Kami mengujinya dengan beban-beban syariat sesudah itu, karena itu kami membuatnya mendengar dan melihat agar dia mendengar ayat-ayat dan melihat bukti-bukti. Sesungguhnya kami menjelaskan dan mengenalkan kepadanya jalan hidayah dan kesesatan, kebaikan dan keburukan, agar dia menjadi mukmin yang bersyukur atau kafir yang pengingkar.

Manajemen sumber daya insani bertugas mengelola dan mengembangkan sumber daya insani dengan segala potensi dan seefektif yang dimilikinya sehingga menciptakan kondisi yang memungkinkan sumber daya itu dapat menyumbangkan semua kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memperoleh sumber daya insani yang puas (*Satisfied*) dan memuaskan (*Satisfactory*) bagi organisasi.

(Werther dan Davis, 1989) mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang dibutuhkannya dan diadakannya seorang pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi jalannya suatu organisasi atau perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa yang akan datang untuk mempengaruhi produktivitas sehingga dapat meningkat atau sebaliknya tergantung pada motivasi atau

persepsi SDM itu sendiri terhadap dirinya maupun terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.“ (Gaol 2014:124)” menyebutnya sebagai peran sumber daya manusia untuk organisasi atau perusahaan terhadap perubahan.

Al-insan mengandung pengertian makhluk mukallaf yaitu makhluk ciptaan Allah yang memegang tanggung jawab untuk mengemban amanah Allah dan khalifat Allah di muka bumi “(Ridwan, III, 1999:162)” sebab manusia mendapat keistimewaan ilmu, pandai berbicara, mempunyai akal dan kemampuan berfikir penerapannya dalam menghadapi ujian untuk memilih antara yang baik dan yang buruk. Dengan demikian, manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga.

Penggunaan kata insan dalam manajemen sumber daya insani didasarkan pada konsep Islam tentang *al-insan al-kamil* atau manusia seutuhnya. Ibn ‘Arabi dan Al-Jili menjelaskan bahwa *al-insan al-kamil* adalah konsep yang merujuk kepada nabi Muhammad SAW sebagai contoh manusia ideal. Maka manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa yang telah dipraktikkan oleh nabi Muhammad SAW sebagai model yang memiliki karakteristik *Nubuwwat (Prophetic)* dan telah

diimplementasikan lebih dari empat belas abad yang lalu melalui bimbingan wahyu dari Allah SWT.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Makagiansar, 1990) didalam pengarang Arman Paramansyah, Dengan buku “manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam” adalah globalisasi dewasa ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidak pastian. Oleh karena itu, diperlukan manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta merorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi tersebut.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Sitohang, 2007) didalam pengarang Lijan Poltak Sinambela. Dengan buku “manajemen sumber daya manusia” adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi tersebut. Oleh karena itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk

tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Pengertian sumber daya manusia menurut “(Hasibuan 2001:10)” didalam pengarang Sitti Nurbaya, dengan buku “manajemen sumber daya manusia di era revolusi industry 4.0” adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan aagar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia menurut “(Simamora 2004:4)” didalam pengarang Sitti Nurbaya dengan buku “manajemen sumber daya manusia di era revolusi industry 4.0” adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota atau kelompok, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembagan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenga kerjaan yang baik.

2.2.3. Perbankan Syariah

1. Definisi Perbankan Syariah

Menurut undang-undang republik Indonesia nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah pada bab 1 pasal 1 dan ayat 7 disebutkan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.

Berdasarkan prinsip bagi hasil menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) peraturan pemerintah republik indonesia nomor 72 tahun 1992 bank adalah bank umum atau bank pengkreditan rakyat yang melakukan kegiatan usaha semata-mata berdasarkan prinsip bagi hasil.

Prinsip bagi hasil disini adalah prinsip bagi hasil berdasarkan syariat yang digunakan oleh bank berdasarkan prinsip bagi hasil dalam:

- a. Menetapkan imbalan yang akan diberikan kepada masyarakat sehubungan dengan penggunaan/ pemanfaatan dana masyarakat yang dipercayakan kepadanya.
- b. Menetapkan imbalan yang akan diterima sehubungan dengan penyediaan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Baik untuk keperluan investasi maupun modal kerja.
- c. Menetapkan imbalan sehubungan dengan kegiatan usaha lainnya yang lazim dilakukan oleh bank dengan prinsip bagi hasil. Pengertian prinsip bagi hasil dalam penyediaan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, termasuk pula kegiatan usaha jual beli.

2. Operasional Perbankan Syariah

Sistem perbankan syariah merupakan sistem perbankan yang menerapkan prinsip bagi hasil yang saling

menguntungkan bagi bank dan nasabah. Sistem perbankan syariah yang di dalam pelaksanaannya berdasarkan pada syariah (hukum) islam, dalam perbankan syariah menonjolkan aspek keadilan dan kejujuran dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi dan menghindari kegiatan spekulatif dari berbagai transaksi keuangan.

Sistem ekonomi islam akan menjadi dasar beroperasinya bank syariah yang paling menonjol yaitu tidak mengenal konsep bunga uang dan untuk tujuan komersial islam tidak mengenal peminjaman uang. Akan tetapi, untuk kemitraan/kerjasama mudharabah dan musyarakah dalam sistem bagi hasil sedangkan peminjaman uang hanya untuk tujuan sosial tanpa adanya imbalan sedikitpun.

3. Perbedaan Syariah Dan Konvensional

Bank syariah adalah bank yang dalam sistem operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan prinsip dasar sesuai dengan syariah islam. Dalam menentukan imbalannya, baik imbalan yang diberikan maupun diterima. Bank syariah tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan konsep imbalan sesuai dengan akad yang diperjanjikan.

Tabel 2.1.
Perbedaan Bank Syariah Dan Bank Konvensional

No	Bank Syariah	No	Bank Konvensional
1	Investasi, hanya untuk proyek dan produk yang halal serta menguntungkan	1	Investasi, tidak mempertimbangkan halal atau haram asalkan proyek yang dibiayai menguntungkan.
2	Return yang dibayar dan diterima berasal dari bagi hasil atau pendapatan lainnya berdasarkan prinsip syariah.	2	Return bank yang dibayar kepada nasabah penyimpan dana dan return yang diterima dari nasabah pengguna dana berupa bunga.
3	Perjanjian dibuat dalam bentuk akad sesuai dengan syariah islam	3	Perjanjian menggunakan hukum positif.
4	Orientasi pembiayann, tidak hanya untuk keuntungan akan tetapi juga falah oriented, yaitu berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.	4	Orientasi pembiayaan, untuk memperoleh keuntungan atas dana yang dipinjamkan.
5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah mitra.	5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah kreditor dan debitur.
6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS)	6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam dan komisaris.
7	Penyelesaian sengketa, diupayakan diselesaikan secara musyawarah antara bank dan nasabah, melalui peradilan agama.	7	Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negeri setempat.

2.2.4. Rekrutmen

1. Definisi Rekrutmen

Menurut (Lengkong, 2016) rekrutmen adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang terdapat dalam rekrutmen antara lain:

- a. Dasar rekrutmen harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber perekrutan.
 - a) Sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan tersebut.
 - b) Sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber tenaga kerja diluar perusahaan.
- c. Metode rekrutmen.
 - a) Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
 - b) Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkanluaskannya kemasyarakat

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diberlakukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber-sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. (Lengkong, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa penulis menarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang mampu untuk bekerja diperusahaan tersebut dalam rangkaian kegiatan yang dibuat oleh perusahaan untuk memerlukan sumber daya insani atau karyawan yang berkualitas sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang akan ditempati dalam diperusahaan tersebut.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut (Simamora 1997, Dalam Ni Made Priartini: 2020) proses rekrutmen memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih pelamar-pelamar yang dianggap memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Tujuan pasca pengangkatan (*Post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang telah disepakati.
- c. Upaya di dalam perekrutan hendaknya memiliki efek luberan (*Spillover Effect*) yaitu citra umum perusahaan haruslah menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal dalam proses seleksi haruslah memiliki kesan yang positif terhadap perusahaan.

3. Metode Rekrutmen

(Lengkong, 2016) mengemukakan bahwa beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

- a. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.

- b. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
 - c. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan, pemilihan media ini juga akan
 - d. Memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
 - e. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar, misalnya 1 minggu 10 hari.
4. Manfaat Rekrutmen

Manfaat dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai (*The Right Man On The Right Place*), dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan kinerja maka kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai

keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bila mana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitas.

6. Rekrutmen Menurut Prespektif Syariah

Pandangan ajaran islam adalah segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan benar. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam. Dalam proses rekrutmen, islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi yang seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

Rekrutmen islami didasarkan pada keadilan dan kejujuran karena manajer SDM harus menjalankan fungsi dan tanggung jawab tanpa nepotisme dan pilih kasih (Q.s An-nisa ayat 58).

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya: Sesungguhnya allah memerintahkan untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan memerintahkanmu ketika menetapkan hukum-hukum diantara manusia agar kamu menegakkannya dengan adil. Sesungguhnya allah memberimu pelajaran yang sesungguhnya paling baik. Sesungguhnya allah maha mendengar lagi maha melihat.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa ayat ini turun berkaitan dengan Ustman Bin Thalhah (Abu Thalhah). Ayat ini memerintahkan kepada para penguasa atau pemangku jabatan yang berwenang dalam menetapkan suatu hukum agar menetapkan hukum secara adil, walau terhadap individu atau kelompok yang berseberangan pendapat dengan mereka, karena keadilan mendekatkan pelakunya kepada ketaqwaan. Obyektifitas hakim menjadi bagian penting dalam memutuskan perkara. Ketika perkara diputus dengan pertimbangan matang, keadilan dapat ditegakkan. Ibnu Taimiyah menegaskan bahwa wajiblih atas penguasa

menyerahkan suatu tugas dari tugas–tugas kaum muslimin kepada orang yang cakap/kompeten untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.2.5. Seleksi

1. Definisi Seleksi

Seleksi adalah serangkaian dari kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar itu diterima atau ditolak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan “(Jusmaliani, 2011:83)”. Dengan demikian, seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang dianggap paling tepat atau memenuhi syarat tertentu untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa yang seharusnya tidak diterima atau ditolak menjadi pegawai dalam perusahaan tersebut.

Menurut “(Dessler, 2010:200)” ada tiga alasan kenapa seleksi harus dilakukan dengan teliti. Pertama adalah prestasi perusahaan sebagian bergantung kepada bawahan. Karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi perusahaan. Karyawan tanpa keterampilan, kasar atau pengganggu tidak akan berprestasi secara efektif.

Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika tenaga kerja

dibutuhkan. Biasanya tugas ini langsung dilakukan oleh manajemen sendiri tetapi perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi. (Literat, 2022).

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa penulis menarik kesimpulan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan atau proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan untuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

2. Indikator Seleksi

Menurut (Simbolon, 2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu:

(1) Pengalaman.

Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

(2) Tes Tertulis

Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

(3) Tes Wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

3. Tujuan Seleksi

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. “(Hasibuan 2022:49)” menjelaskan bahwa, seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

- a) Karyawan yang *qualified dan potensial*
- b) Karyawan yang jujur dan disiplin
- c) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- d) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang pemburuhan
- f) Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertical maupun horizontal
- g) Karyawan yang dinamis dan kreatif

- h) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j) Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan
- k) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- l) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri

Pendapat Hasibuan tentang tujuan seleksi perusahaan secara umum, peneliti mempunyai pendapat tersendiri bahwa tujuan seleksi adalah relative sesuai harapan dari perusahaan dan merancang sistem atau prosedur yang berbeda-beda tujuannya agar mendapatkan karyawan yang sesuai dan diinginkan oleh prosedur pelaksanaan.

4. Jenis-Jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Berikut jenis-jenis seleksi:

a) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi dalam kegiatan seleksi administrasi pelamar kerja, HRD akan dihadapkan pada kriteria-kriteria pelamar kerja yang sesuai dengan kriteria-kriteria jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Dikarenakan setiap jabatan akan memiliki kriteria tersendiri dan akan berbeda dengan kriteria jabatan yang lainnya. Terdapat banyak kriteria yang menjadi pertimbangan dalam seleksi

administrasi pelamar kerja antara lain jurusan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, status pernikahan, pengalaman kerja, indeks prestasi kumulatif (IPK), perguruan tinggi asal, agama, dan kriteria lainnya dan disesuaikan dengan jabatan yang dilamar.

b) Seleksi secara tertulis

Seleksi secara tertulis terdapat beberapa bagian yaitu Tes kecerdasan, Tes Kepribadian (Tes Pribadi), Tes Bakat, Tes Minat dan Tes Prestasi.

c) Seleksi tidak tertulis

Seleksi tidak tertulis terdapat beberapa bagian yaitu berupa wawancara, praktek, dan kesehatan medis.

5. Sistem Seleksi yang efektif

Perlu kita sadari bahwa proses seleksi karyawan baru merupakan kegiatan penting bagi perusahaan maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

a) Keakuratan, Artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.

- b) Keadilan, Artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan yang diberikan kesempatan dalam sistem seleksi.
- c) Keyakinan, Artinya orang yang terlibat dalam proses seleksi yakni akan manfaat yang diperolehnya.

Pentingnya seleksi yang baik dalam proses menemukan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan, karena proses seleksi akan mempengaruhi beberapa hal yang ada didalam organisasi atau perusahaan, antara lain; Orientasi, Diklat, Pengembangan, Perencanaan Karier, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, Perjanjian Kerja dan Pengawasan Personalia.

Tahap seleksi merupakan tahapan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memilih dan mendapatkan calon yang terbaik untuk mengisi posisi yang dalam perusahaan, melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dan mendapatkan karyawan yang berkualitas.

6. Langkah-Langkah Seleksi Karyawan

Perusahaan akan mendapatkan karyawan terbaik dan akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi adalah tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan

dalam proses seleksi, dimana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya.

Langkah-langkah dalam tahap seleksi ini akan diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan calon karyawan dengan syarat pekerjaan. Karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya sedangkan, yang hasilnya kurang memuaskan dan tidak memenuhi syarat maka tidak dapat mengikuti seleksi berikutnya. “(Bangun 2012:194)” Mengatakan bahwa langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut:

- a) Menerima lamaran kerja
- b) Wawancara pendahuluan
- c) Tes psikologi
- d) Pemeriksaan referensi
- e) Wawancara seleksi
- f) Persetujuan atasan langsung
- g) Pemeriksaan kesehatan
- h) Induksi atau orientasi

7. Seleksi Menurut Prespektif Syariah

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Dengan demikian, proses seleksi menentukan siapa yang layak diangkat jadi karyawan dan siapa yang tidak layak. Seleksi dalam pandangan islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim,

2006) hal ini sesuai dengan sesuai dengan hadits Rasulullah dari Ibnu Abbas:

عن ابن عباس قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم من استعمل رجلا من عصابة وفي تلك العصابة من هو ارضى الله منه فقد اخان الله و خان رسول له و خان جميع المؤمنين

Dari Ibnu Abbas, Rasulullah SAW bersabda: *“barang siapa yang mempekerjakan seorang lelaki dari suatu kelompok, dan dari kelompok tersebut ada yang lebih baik maka sungguh ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan mengkhianati semua orang mukmin.”*

Landasan hukum proses seleksi dalam islam juga terlihat jelas dari pernyataan Khalifah Ali Bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

Terjemahnya: *“Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. 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, argument yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atau suatu pekerjaan”.*

Pernyataan di atas dapat kita jabarkan bahwa seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat atau kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Mengangkat orang bahwasannya dalam suatu unsur hubungan tertentu mengakibatkan adanya karyawan yang tidak patuh terhadap atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap

tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal-hal yang merugikan organisasi sehingga berdampak buruk terhadap perusahaan. Untuk mencegah dan menghindari hal tersebut maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat islam.

2.2.6. Penempatan

1. Definisi Penempatan

Penempatan adalah penugasan seorang tenaga kerja pada suatu jabatan baru atau jabatan yang berbeda dari sebelumnya. Penempatan dilakukan terhadap tenaga kerja yang didapat dari rekrutmen internal (dapat berupa promosi, transfer/mutase, demosi) atau rekrutmen eksternal. Sasaran dari penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. (Hutahaeen, 2018)

(Goni, 2015), mendefinisikan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

(Ibrahim, 2014), penempatan adalah merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sesuai dengan jabatan dan posisi yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap karyawan tersebut.

2. Tujuan Penempatan

(Margaret, 2019), Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan penempatan karyawan adalah berfungsi untuk mengarahkan perilaku, MSDM menempatkan seseorang karyawan atau calon karyawan pada posisi tertentu agar lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

3. Jenis-Jenis Penempatan

- a) Promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang dianggap memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi lebih besar.
- b) Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama.
- c) Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan yang lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah.
- d) Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis dan alasan-alasan pribadi.

4. Penempatan Dalam Prespektif Syariah/Islam

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu yang ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan yang dilakukan. Selain itu, penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan cepat. Oleh karena itu, penempatan sangat berperan penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Penempatan harus sesuai dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya:

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه. (رواه الطبراني).

Terjemahnya: “*Sesungguhnya allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (tepat, terarah, Profesional jelas dan tuntas).*” (HR. Tabrani)

Hadist ini menjelaskan bahwa profesionalitas jadi prinsip utama dalam proses penempatan. Ketepatan dalam proses ini sangat menentukan, apabila salah dalam menempatkan karyawan akan berakibat fatal dan buruk bagi organisasi. Apabila bidang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh orang yang salah maka akan dipastikan hasilnya tidak akan maksimal dari paparan ini jelas bahwa profesionalitas sangat dibutuhkan. dalam islam profesionalitas ditandai dengan tiga hal yaitu kafaah (keahlian), himmatul’amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya). (Yusanto, 2002)

a) Kafaah (keahlian)

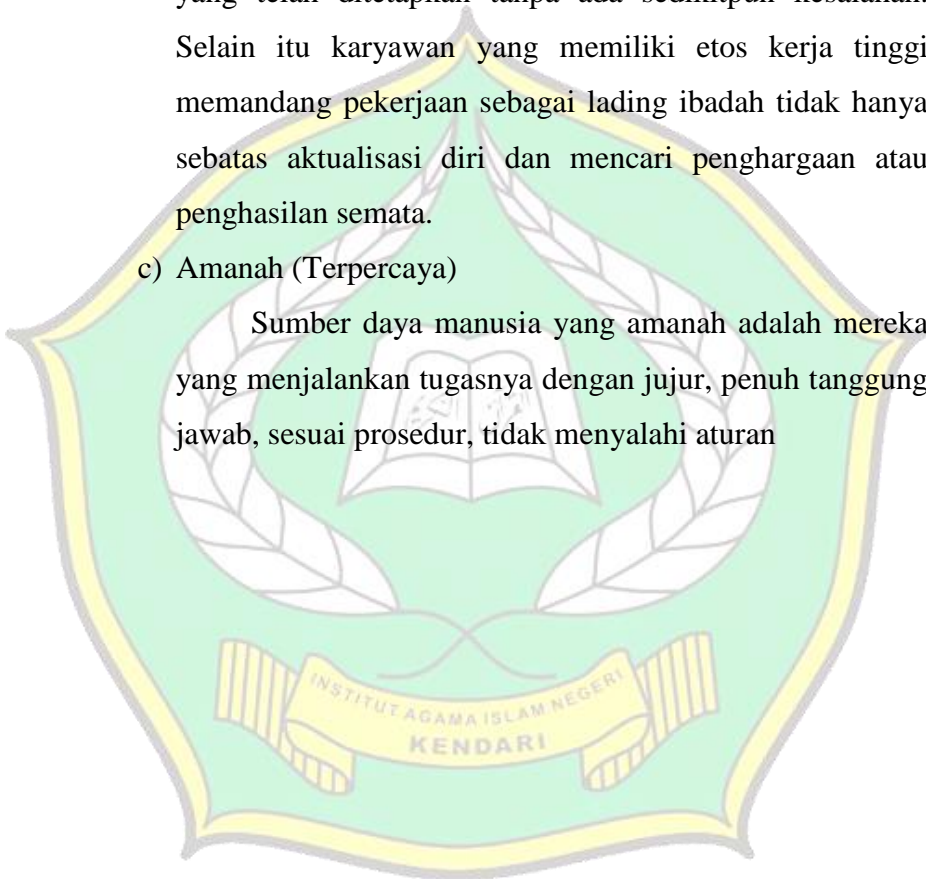
Kafaah Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan ketetapan islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau amanah yang embannya. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b) *Himmatul'amal* (Etos kerja yang tinggi)

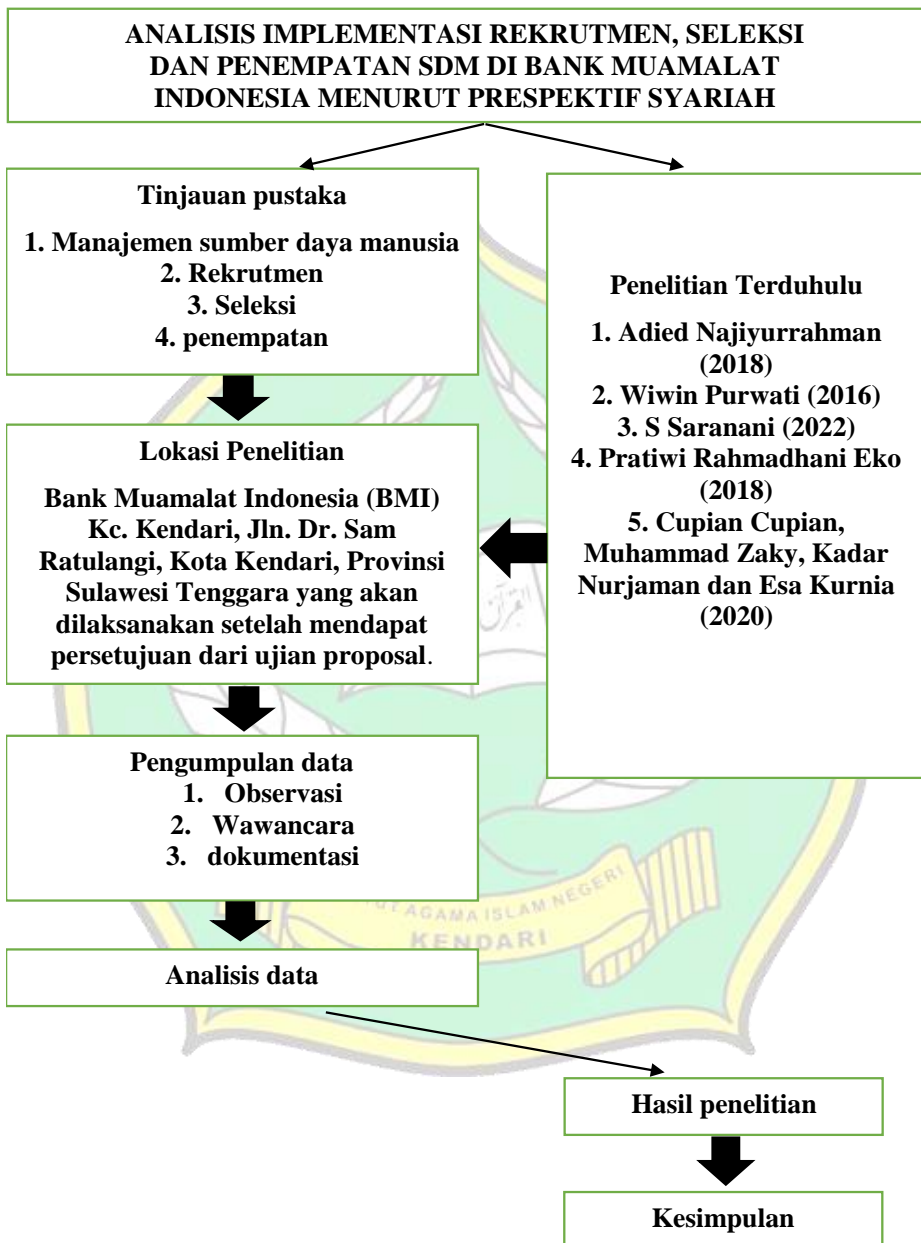
Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai lading ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan mencari penghargaan atau penghasilan semata.

c) Amanah (Terpercaya)

Sumber daya manusia yang amanah adalah mereka yang menjalankan tugasnya dengan jujur, penuh tanggung jawab, sesuai prosedur, tidak menyalahi aturan



2.3. Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam pada suatu masalah. Penelitian ini dilakukan dengan menggali data dan informasi yang bersumber dari lokasi penelitian (Sugiono, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, atau fenomena realitas social yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu kepermukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, di mulai dari bulan Februari tahun 2023 sampai bulan 4 tahun 2023 dan Letaknya di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kc. Kendari, Jln. Dr. Sam Ratulangi, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara.

3.3. Data Dan Sumber Data

1) Data Primer

Data primer (*Primary Data*) yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber datanya. Data primer

juga disebut sebagai data asli yang memiliki sifat *Up To Date*. Data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah berupa data tentang kegiatan perencanaan implementasi rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM di bank Muamalah dalam prespektif syariah serta data dan dokumen lainnya yang dianggap penting dalam penelitian ini. Teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara langsung dengan sumber.

2) Data Sekunder

Data Sekunder (*Secondary Data*) yaitu data yang diperoleh/dikumpulkan oleh peneliti. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya, atau data yang mendukung pembahasan. Data sekunder yang dapat diperoleh penelitt nantinya berkaitan dengan subjek penelitian berupa sejarah singkat, sejarah lokasi dan struktur organisasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/situasi/kondisi yang terjadi secara

langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh peneliti (kurniawan dan puspitaningtyas, 2016).

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pemberi jawaban. Dalam wawancara sendiri terdapat dua jenis pendekatan, ada wawancara berstruktur dan ada wawancara tidak berstruktur. Wawancara berstruktur memiliki artian pihak yang akan mewawancarai sebelum melakukan wawancara sudah lebih dulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan dibacakan kepada responden. Sedangkan wawancara yang tidak berstruktur memiliki artian pihak yang melakukan wawancara kepada responden tidak menggunakan daftar isi untuk melakukan proses wawancara. (Teguh, 2005).

Pedoman wawancara yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti mempersiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dan melakukan sedikit pengamatan saat wawancara berlangsung. Pertanyaan yang akan ditanyakan secara garis besar adalah cara perekrutan

karyawan serta bagaimana kinerja yang dihasilkan dari data tersebut terdapat dari wawancara Kepala Cabang Bank Muamalat KCU Kendari.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah proses pengumpulan, pemilihan, pengolahan dan penyimpanan informasi di bidang pengetahuan atau pengumpulan bukti dari keterangan seperti gambar, kutipan dan bahan referensi lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut (Muhson, 2006) merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian.

Ada tiga tahapan yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini dalam menganalisis data, di antaranya adalah:

1. Menelaah data. yang berkaitan dan berasal dari sumber baik melalui wawancara, pengamatan observasi disertai dengan dokumen-dokumen foto dan sebagainya.

2. Reduksi data. Data yang telah dikumpulkan kemudian di reduksi atau disederhanakan dengan membuat reduksi abstraksi. Hal ini dilakukan untuk merangkum segala hasil pertanyaan yang dimana substansinya tidak berubah.
3. Menyusun data. hasil reduksi kedalam satuan-satuannya. Hal ini dilakukan dengan memeriksa keabsahan data. Melakukan penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori yang substansif.

3.6. Pengecekan Keabsahan Data

a) Triangulasi Teknik

Pengertian tehnik adalah cara sistematis mengajarkan sesuatu. Teknik merupakan suatu kiat, siasat, atau penemuan yang digunakan untuk menyelesaikan serta menyempurnakan suatu tujuan langsung.

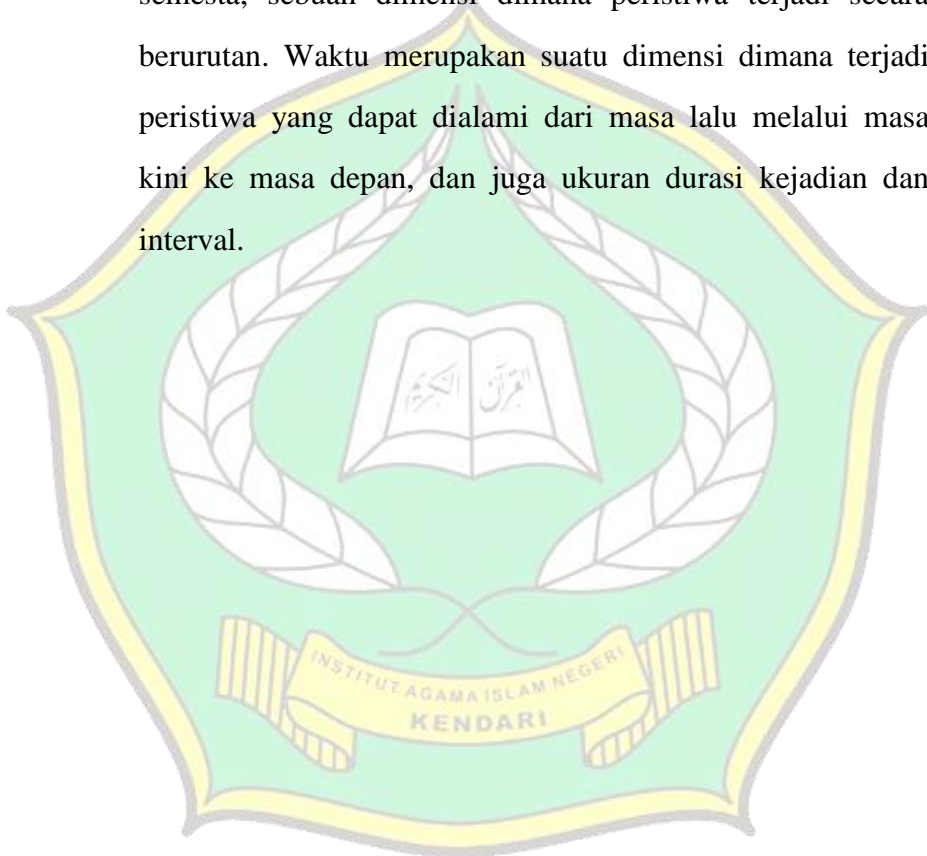
b) Triangulasi Sumber

Pengertian dari kata sumber yaitu ialah suatu homonin dikarenakan arti-arti dari kata sumber ini telah mempunyai pelafalan dan juga ejaan yang dinilai sama namun maknanya telah berbeda. Selain itu, sumber juga telah mempunyai arti dalam sebuah kata benda atau kelas nommina maka dari itu sumber dapat menyatakan sebuah nama dari tempat,

seseorang, ataupun segala benda dan hal yang dapat dibendakan

c) Triangulasi Waktu

Waktu adalah bagian dari struktur dasar dari alam semesta, sebuah dimensi dimana peristiwa terjadi secara berurutan. Waktu merupakan suatu dimensi dimana terjadi peristiwa yang dapat dialami dari masa lalu melalui masa kini ke masa depan, dan juga ukuran durasi kejadian dan interval.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Bank Muamalat Kc. Kendari

Di Indonesia pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang berdiri pada tahun 1991. Bank muamalat Indonesia lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI yang kemudian didukung sepenuhnya oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Islam Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim lainnya. Berdirinya bank syariah di Indonesia diterima dengan baik oleh masyarakat khususnya masyarakat Muslim. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Kompetisi dunia perbankan di Indonesia semakin semarak terhitung sejak hadirnya bank syariah yang dipelopori oleh BMI tersebut. Hal ini bisa dilihat dari menjamurnya bank-bank yang menerapkan prinsip syariah, baik yang berbentuk Bank Umum Syariah maupun Unit Usaha Syariah. Per Desember 2017 terdapat 724 Kantor Cabang (KC), 1315 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 404 Kantor Kas (KK) yang terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Berdirinya bank-bank syariah yang banyak di Indonesia

diantaranya Bank Muamalat yang pertama menerapkan prinsip syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya membawa adil yang sangat baik bagi tatanan sistem keuangan di Indonesia. Sebelumnya, Majelis Ulama Indonesia melalui Dewan Syariah Nasional (DSN) telah mengeluarkan fatwa mengenai deposito yang dibenarkan secara syariah yaitu deposito yang berdasarkan prinsip mudharabah. Hal tersebut didasarkan pada prinsip yang dianut oleh bank syariah yaitu larangan riba (bunga) dalam berbagai bentuk transaksi, menjalankan bisnis, dan aktivitas perdagangan yang berbasis pada perolehan keuntungan yang sah menurut syariah.

Lembaga perbankan merupakan salah satu instrumen penting dalam sistem ekonomi modern. Tidak satupun negara modern yang menjalankan kegiatan ekonominya tanpa melibatkan lembaga perbankan. Persoalan muncul ketika terdapat sekelompok masyarakat islam yang merasa sulit menerima kehadiran lembaga perbankan dikarenakan adanya unsur – unsur yang tidak sesuai dengan ajaran agamanya, yaitu bunga. Menurut sebagian umat islam bunga bank sama dengan riba. Ketika krisis ekonomi yang datang silih berganti, dan terus menghantui kehidupan manusia di banyak negara. Krisis yang satu belum selesai, bersambung dengan krisis keuangan global. Pemahaman dan kesadaran terhadap bahaya riba dalam sistem ekonomi dan industri keuangan konvensional juga semakin mendalam, umat manusia mulai mencari alternatif lain dalam

menata sistem keuangan yang lebih baik, yaitu sistem ekonomi islam beserta instrumen pendukungnya, setidaknya itulah perhatian sebagian besar masyarakat muslim di jagad raya ini.

Menurut UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/ atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat (pasal 1).

4.1.2. Letak Geografis

Penelitian ini bertempat di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kc. Kendari, Jln. Dr. Sam Ratulangi, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara yang didirikan pada tahun 1991 dan beroperasi hingga sekarang.

4.1.3. Visi Misi

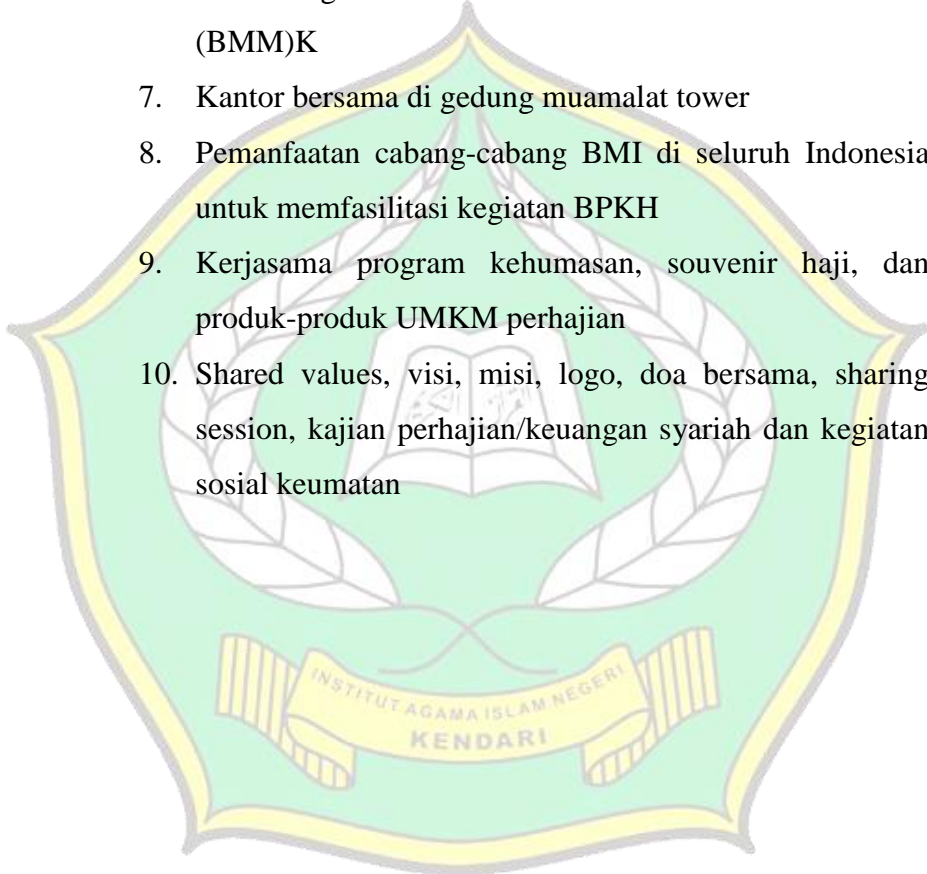
a. Visi

Menjadi jalan hijrah menuju keberkahan

b. Misi

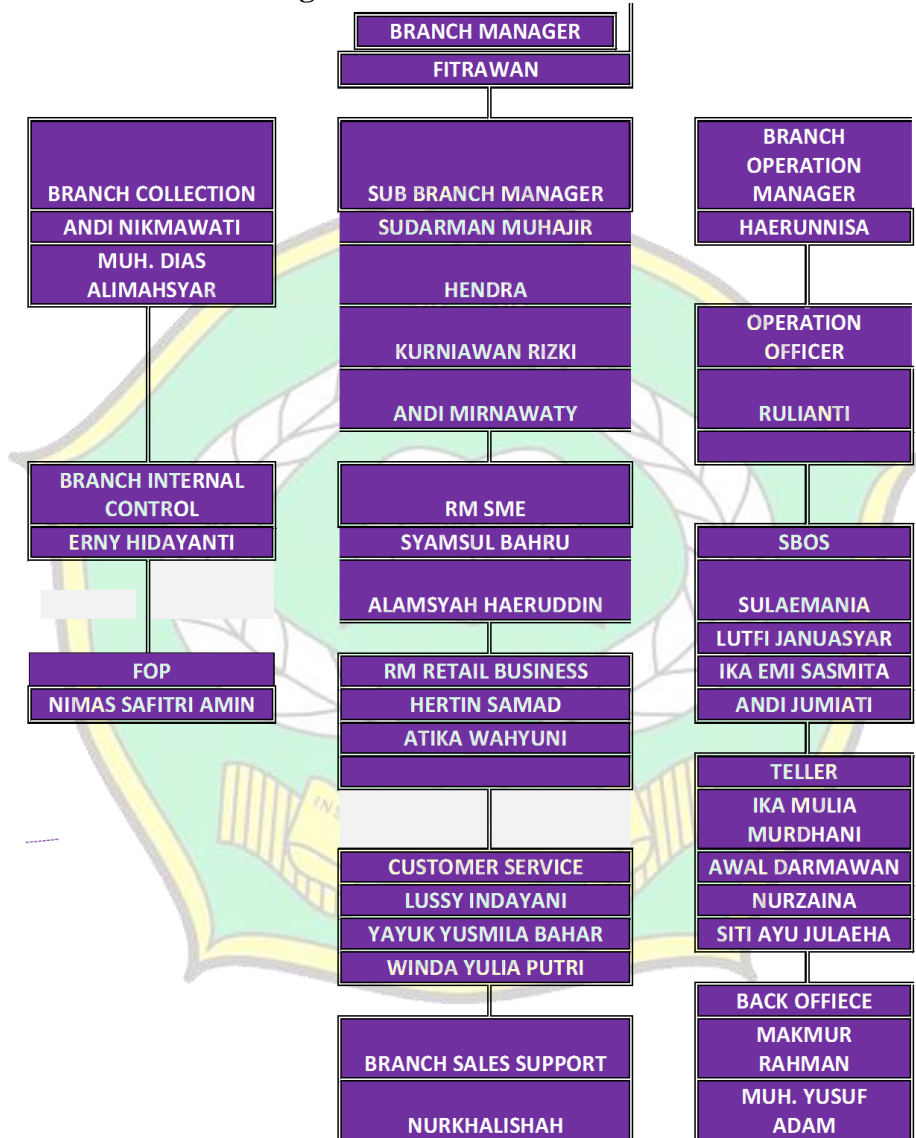
1. Pengumpulan pendaftaran jemaah haji baru (*pro-hajj*) tabungan haji atau setoran awal bagi para haji muda/milenial atau usia dini
2. Skema pembiayaan langsung, konsorsium, investasi atau pembiayaan mudharabah muqayadah
3. Pengadaan living kost dan cashless jema'ah haji

4. Koneksi BMI dalam siskehat generasi – 2 dan kerjasama aplikasi digital lainnya.
5. Pembiayaan kupon dam haji bersama dengan al rajh bank dan adahi (IsDB)
6. Mitra kegiatan kemaslahatan baitul maal muamalat (BMM)K
7. Kantor bersama di gedung muamalat tower
8. Pemanfaatan cabang-cabang BMI di seluruh Indonesia untuk memfasilitasi kegiatan BPKH
9. Kerjasama program kehumasan, souvenir haji, dan produk-produk UMKM perhajian
10. Shared values, visi, misi, logo, doa bersama, sharing session, kajian perhajian/keuangan syariah dan kegiatan sosial keumatan



4.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Bank Muamalat Kc Kendari



4.1.5. Produk dan Jasa Bank Muamalat Kc Kendari

Produk dan jasa Bank Muamalat KC Kediri sendiri terdiri dari 2 unsur yaitu Consumer and Retail Banking dan Coorporate Banking.

1) *Consumer and Retail Banking*

Merupakan produk yang diperuntukan kepada nasabah konsumtif dan usaha, juga untuk nasabah perorangan serta usaha yang menengah ke bawah.

a) Tabungan

1. Tabungan iB Muamalat haji dan Umrah
2. Tabungan iB Muamalat
3. Tabungan iB Muamalat Dollar
4. TabunganKu
5. Tabungan iB Muamalar Berencana
6. Tabungan iB Muamalat Prima
7. Tabungan iB Muamalat Sahabat
8. Tabungan iB Muamalat Simpel

b) Giro

1. Giro iB Muamalat Attijary
2. Giro iB Muamalat Ultima

c) Deposito = Deposito Mudharabah iB Muamalat

d) Kartu Shar-e Debit Gold

1. Kartu Shar-E Debit Reguler
2. Kartu Shar-E Debit Arsenal

e) Pembiayaan

1. KPR iB Muamalat
2. Pembiayaan iB Muamalat Pensiun
3. Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

2) *Coorporate Banking*

Merupakan produk yang ditujukan untuk nasabah premium dan perusahaan yang sudah besar atau menengah keatas.

a) Pembiayaan

1. Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja
2. Pembiayaan iB Muamalat Asset Refinance Syariah
3. Pembiayaan iB Muamalat Investasi
4. Pembiayaan iB Muamalat Hunian Syariah Bisnis

b) Tabungan

c) Giro

1. Giro iB Muamalat Ultima Corporate
2. Giro iB Muamalat Attijary Corporate

d) Deposito = Deposito iB Muamalat Mudharabah

e) International Banking

1. Remittance iB Muamalat
2. BMI-BMMB (Bank Muamalat Indonesia-Bank Muamalat Malaysia berhad)
3. Remittance BMI-MayBank (Bank Muamalat Indonesia-MayBank)

4. Remittance BMI-NCB (Bank Muamalat Indonesia-National Commercial Bank)

f) Trade Finance

1. Bank Garansi
2. Trade Finance-Expors
3. Trade Finance-Import
4. SBLC (Standby-L/C)
5. Letter of Credit
6. Produk/Layanan Untuk Perdagangan Dalam Negeri SKBDN

g) Layanan Corporate

1. Layanan Cash Pick-Up and Delivery
2. Jasa Layanan Escrow
3. Layanan Muamalat Cash Management

4.2. Paparan Data dan Hasil Penelitian

A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen

Salah satu cara dalam mendapatkan sumber daya yang bermutu dan berkualitas, yaitu melalui rekrutmen. Menurut (Rahman, 2017) Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala cabang

bahwasannya proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di bank Muamalat Kc Kendari dengan perekrutan internal dan juga eksternal, untuk perekrutan eksternal sendiri bank muamalat Kc. Kendari menggunakan iklan media elektronik seperti Instagram dan juga whatsapp.

“Untuk proses rekrutmen sendiri, seperti lembaga keuangan atau perusahaan lainnya kami juga terdapat rekrutmen internal dan eksternal. Untuk rekrutmen internal, diambil dari pemindahan ataupun promosi jika karyawan yang sudah ada dan dianggap mampu serta memiliki kapasitas juga pengalaman yang cukup. Namun jika posisi jabatan perusahaan sedang kosong dan membutuhkan karyawan baru sedangkan dari perusahaan tidak ada karyawan yang bisa mengisi posisi jabatan kosong tersebut, maka dilakukan rekrutmen eksternal. Untuk itu, untuk rekrutmen eksternal sendiri, kami membagikan di media sosial seperti Instagram dan whatsapp maupun web site resmi kami, sehingga informasi lowongan tersebut tersebar luas kepada masyarakat”

Muhammad Diar Alimahsyar selaku Branch Recovery juga mengatakan hal senada tentang sumber rekrutmen BMI:

“Kalau untuk sumber rekrutmen yang digunakan itu ada internal sama eksternal. Internal diambil dari karyawan yang sudah ada yang dianggap punya kualifikasi dan punya kapasitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang lagi kosong. Sedangkan kalau di dalam perusahaan tidak ada karyawan yang bisa mengisi posisi yang kosong tersebut maka akan diambil dari sumber eksternal.”

Terkait proses rekrutmen bapak Hendra selaku sub branch manager mengatakan bahwa:

“Pada proses rekrutmen pertama kita lihat dulu pekerjaan yang lagi kosong itu, kemudian dilihat jika karyawan lama ada yang berpotensi untuk mengisi posisi yang kosong tersebut, maka bisa dipromosikan, tapi jika tidak ada maka pihak Muamalat akan melakukan rekrutmen eksternal dengan membagikan informasi lowongan lewat website resmi kami, Instagram maupun whatsapp”

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu dan memenuhi syarat untuk bekerja dalam suatu perusahaan yang tentunya masing-masing perusahaan memiliki standar tersendiri untuk calon karyawannya.

Dalam wawancara Ibu Nurkhalisa selaku Branch sales support juga menuturkan bahwa;

“Bank Muamalat selaku lembaga keuangan yang berbasis islam tentunya terdapat beberapa perbedaan terkait kriteria yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip syariah”

Branch manager Muamalat Kc Kendari, bapak Fitrawan mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan rekrutmen, kami tentunya mengimplementasikan sifat amanah dan siddiq. Kami selalu melakukan proses dan tahapan-tahapan rekrutmen dengan baik serta bertanggung jawab, dengan menentukan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi dan

juga kriteria yang sudah ditentukan dan diperlukan oleh jabatan yang sedang kosong. Sifat shiddiq yang diimplementasikan yakni dengan melakukan rekrutmen dengan baik secara selektif, tanpa ada unsur nepotisme yang membeda-bedakan serta cenderung condong terhadap golongan tertentu”.

B. Analisis Pelaksanaan Seleksi

Setelah proses rekrutmen, rangkaian selanjutnya yang akan dilakukan adalah seleksi. Menurut “(Kamsir, 2016:101)” seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Yang ini kemudian menjadi penentuan untuk diterima atau ditolaknya seorang pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan ibu Nukhalisa Branch sales support, berkaitan dengan seleksi beliau mengatakan bahwa:

“Baik, untuk seleksi, karena bank Muamalat merupakan perbankan yang murni syariah pertama di Indonesia yah, maka proses seleksinya juga mensyaratkan hal-hal yang berhubungan dengan keislaman. Seleksi karyawan di bank muamalat ini dilaksanakan dengan tahapan yaitu seleksi administrasi dan tes tertulis. Pada tahap ini calon karyawan dites pengetahuannya seputar perbankan umum dan perbankan syariah yaitu tes baca tulis al qur’an, tes wawancara, psikotest, tes MCU dan tahap akhir. Dari sekian calon karyawan dipilih yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pengumuman calon karyawan yang lolos, akan dihubungi melalui via telepon untuk melakukan tanda tangan kontrak kerja.”

Bapak Fitrawan selaku Branch Manager juga menjelaskan point-point penting dalam proses seleksi di bank Muamalat Kc Kendari:

“Dalam pelaksanaan seleksi, Bank Muamalat pada dasarnya sama dengan bank lainnya. Akan tetapi yang membedakan adalah tahap seleksi di bank Muamalat ada tes baca tulis Al-Qur’an ditambah lagi syarat-syarat keislaman lainnya. Dalam proses seleksi ini kami tentunya mengedepankan dan memprioritaskan pelamar yang kompeten dan mempunyai pengalaman dibidang yang relevan, berakhlak baik, amanah, bertanggung jawab, professional, mempunyai kecerdasan intelektual dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal-hal demikian yang menjadi tolok ukur untuk seorang pelamar untuk dapat diterima. Karna dengan syarat mutu yang saya sebutkan tadi juga menjadi salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan”

Kemudian bapak Hendra selaku sub branch manager mengatakan bahwa;

“Ada dua point penting dalam pelaksanaan seleksi yang dilakukan. Yakni kejujuran dan keadilan. Kami betul betul memilih calon karyawan yang layak sesuai kebutuhan perusahaan yang tentunya kami lihat dari wawasannya, integritasnya, serta dari segi pemahaman keislamannya, karna dalam seleksi ini akan ada tes membaca al qur’an, pengetahuan agama dasar juga.”

Bapak Muhammad Diar Alimahsyar selaku Branch recovery mengatakan bahwa:

“Tahap-tahap seleksinya hampir sama dengan bank-bank lainnya dimulai dari seleksi administrasi, tes wawancara,

psikotest, tes MCU. Hanya untuk BMI karna bank syariah jadi ada tes-tes keagamaannya seperti tes BTQ”

Ibu Yayuk Yusmila Bahar sebagai customer service memaparkan terkait tahapan-tahapan seleksi;

“Proses seleksinya dimulai dari seleksi administrasi, untuk kualifikasi masing-masing pekerjaan yang dilamar secara garis besarnya sudah dicantumkan di brosur yang disebarakan seperti jenjang minimal pendidikan, batas usia, tinggi badan, berpenampilan menarik terkhusus untuk teller dan Customer service sangat penting. Setelah lolos administrasi, akan ada tes wawancara, tes tetulis, dan medical check up.”

C. Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang telah lulus seleksi. Proses ini menjadi proses akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga. Malayu Hasibuan menyatakan bahwa dalam menempatkan karyawan harus menerapkan prinsip “the right man in the right place and the right man behind the right job” yaitu orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Terkait proses pelaksanaan penempatan, hasil wawancara dengan bapak Fitrawan selaku branch manager, beliau memaparkan:

“Yang menjadi hal penting dalam penempatan adalah harus sesuai dengan kemampuan dan tidak ada unsur nepotisme. Karyawan yang memang mumpuni dan ditempatkan sesuai dan memang layak untuk melaksanakan pekerjaan yang dimaksud tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuannya. Jika sebuah pekerjaan dikerjakan dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman yang mumpuni, maka sasaran kerja akan tercapai dan karyawan yang bersangkutan pun dengan keprofesionalitasnya akan mengembangkan ilmu dan pengetahuannya tersebut untuk bisa mengembangkan dirinya.”

Ibu Nurkhalisa Selaku Branch Sales Suport juga mengatakan:

“Untuk Penempatan karyawan baru dibutuhkan karyawan yang mempunyai pengetahuan yang luas serta mempunyai keahlian. Harus dilihat apakah orang tersebut memang layak, terus bagaimana team worknya, etos kerjanya, apakah orang tersebut amanah, karena hal ini memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya.”

Bapak Hendra selaku sub branch manager mengatakan bahwa;

“Pimpinan akan memustuskan atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari rangkaian tahapan-tahapan seleksi yang telah diikuti. Pelamar yang kurang memenuhi spesifikasi akan ditolak, sedangkan pelamar yang lulus seleksi akan diterima sebagai karyawan

percobaan yang selanjutnya mereka akan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya. Setelah pelamar yang lolos seleksi memenuhi kualifikasi persyaratan dan lolos semua tahapan seleksi, calon karyawan akan dihimbau untuk mengikuti pelatihan kerja, untuk menguasai pembelajaran tentang akad-akad pada bank syariah”

4.3. Pembahasan

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal 1 ayat 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang- undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan

kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. “(Husni, 2000:16)”.

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal lebih baik oleh masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah instansi selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di butuhkan guna untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat member manfaat pada suatu perusahaan.

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti halnya seleksi administrasi, tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100% sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

a) Implementasi Proses Rekrutmen

Rekrutmen Pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Dalam melaksanakan tiga

kegiatan ini, acuan yang digunakan dalam pendekatan yang islami adalah tidak keluar dari empat pijakan dasar yaitu sebagai berikut;

1. kesadaran bahwa manusia adalah abdi Allah SWT
2. Konsep adil
3. Tujuan individu dan organisasi
4. Karakter Rasulullah Saw (Siddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabliqh)

Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang terdapat dalam proses rekrutmen antara lain:

- a. Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber perekrutan
 - a) sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
 - b) sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
- c. Metode perekrutan.
 - a) Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
 - b) Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan ke masyarakat.

Adapun tahapan-tahapan dan analisis yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen pada PT. Bank Muamalat Kc Kendari adalah sebagai berikut:

1). Kebutuhan Karyawan

Peramalan karyawan merupakan awal untuk merekrut karyawan baru, proses ini meliputi analisis kebutuhan, apakah memang benar-benar membutuhkan karyawan, sehingga tidak terjadi sesuatu yang merugikan. Perekrutan akan kebutuhan karyawan ini merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan relatif mudah, begitu juga sebaliknya jika karyawan yang diperoleh kurang memenuhi persyaratan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Secara teori proses rekrutmen untuk kebutuhan karyawan sebagai berikut:

2). Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlihat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

3). Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode

tertutup atau terbuka (sumber internal dan eksternal). Sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, di dalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

4). Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak relevan

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya harus memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

5). Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk suatu posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

Perekrutan karyawan ini juga harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan kepada analisis pekerjaan (Job Analysis), uraian pekerjaan (Job Description), spesifikasi pekerjaan (Job

Specification), persyaratan pekerjaan (Job Requirement), dan evaluasi pekerjaan (Job Evaluation) bahkan perlu mempertimbangkan pengayaan pekerjaan (Job Enrichment), perluasan pekerjaan (Job Enlargement) dan penyederhanaan pekerjaan (Work Simplification). Perekrutan karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Setelah tahapan dan analisis tersebut dilakukan maka hal yang dipersiapkan terlebih dahulu sebelum mengadakan rekrutmen pada PT. Bank Muamalat Kc Kendari yakni:

- a) Melakukan koordinasi dengan kantor pusat mengenai jadwal pelaksanaan dan jumlah karyawan yang direkrut.
- b) Menentukan kualifikasi dari calon karyawan yang dibutuhkan
- c) Menentukan lokasi tempat melakukan perekrutan karyawan.
- d) menyusun susunan rundown acara terkait dengan pelaksanaan rekrutmen dimulai dari tempat, waktu dan yang bertanggung jawab.
- e) Membentuk suatu panitia yang akan bertanggung jawab pada pelaksanaan rekrutmen.
- f) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
- g) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
- h) Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.

Rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Kc Kendari tidak hanya berdasarkan waktu, akan tetapi juga berdasarkan

kebutuhan. Lumrahnya dilakukan saat ada jabatan yang kosong karena ada karyawan telah mencapai masa usia pensiun atau meninggal dunia, ataupun ada yang diberhentikan baik secara hormat maupun tidak. Sistem rekrutmen pada PT. Bank Muamalat KC Kendari juga tidak jauh beda dari teori yang telah dikemukakan tentang langkah rekrutmen yaitu; peramalan kebutuhan karyawan, pengambilan, seleksi, orientasi jabatan dan penempatan.

Dalam mencari calon karyawan, bank Muamalat menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan Bank Muamalat adalah ketika rekrutmen hanya dinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika Bank Muamalat memerlukan karyawan untuk menempati jabatan disalah satu posisi, pihaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya atau pihak lain yang ada keterkaitan dengan lembaga untuk menempati posisi tersebut kemudian dilakukan tes. jika terdapat karyawan lama yang memenuhi kriteria serta berpotensi untuk mengisi posisi kosong yang dimaksud, maka akan dipindah tugaskan atau dilakukan promosi. Sedangkan sumber eksternal adalah ketika perekrutan diinformasikan secara terbuka dengan menerima semua lamaran yang masuk, serta dengan memasang iklan di media cetak ataupun elektronik yang biasanya diberitahukan di website, Instagram maupun Whatsapp. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa sumber rekrutmen berasal dari dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

Rekrutmen dalam bank Muamalat mengimplementasikan sifat amanah, siddiq serta adil. Amanah dilihat dari pelaksanaan rekrutmen yang ada di Bank Muamalat pihak bank Muamalat melakukan proses rekrutmen dengan bertanggung jawab, dengan memilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi serta kriteria yang telah ditentukan. Pihak Bank Muamalat bertanggung jawab terkait dokumen-dokumen milik pelamar baik berupa KTP, Ijazah, dan lain lain. Sifat shiddiq dan adil yang diimplementasikan pada pelaksanaan rekrutmen pada Bank Muamalat yaitu dengan melakukan rekrutmen secara selektif dengan tidak memasukkan unsur kedzaliman, intimidasi dan nepotisme yang cenderung terhadap golongan tertentu serta tidak membeda-bedakan calon pelamar. Sejalan dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank Muamalat, (Tuhfa, 2019) mengatakan bahwa Islam sangat menyerukan agar proses proses rekrutmen berjalan dengan jujur dan adil agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dapat terpenuhi. Hal ini jelas dalam al qur'an surat Al Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata; “wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang layak dijadikan bagian dari organisasi adalah mereka yang kuat dan dapat dipercaya. Meskipun pada zaman nabi sumber daya manusia yang dimaksud adalah untuk angkata perang, tentu kekuatan disini sangat diperlukan mengingat para sumber manusianya adalah untuk berperang. Sedangkan pada saat ini, kuat diartikan sebagai orang yang sehat jasmani dan rohani. Sebagai karyawan karyawan sangat dibutuhkan fisik yang sehat dan jasmani yang kuat, sehingga mampu melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Hampir seluruh organisasi mengharuskan bagi pelamar kerja untuk melampirkan surat bukti sehat jasmani dan rohani dari dokter spesialis. Al-Qawiy (Kuat) dalam pengertian ayat di atas juga 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.

Dalam ayat tersebut juga dikatakan bahwa sumber daya manusia yang direkrut adalah memiliki sifat dapat dipercaya, artinya sumber daya manusia yang direkrut memiliki sifat jujur dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Jujur adalah modal utama seseorang. Jika seluruh karyawan organisasi memiliki sifat jujur maka bisa dipastikan organisasi itu akan kondusif, tidak perlu diawasi karena sifat jujur mereka karena perasaan diawasi oleh Allah SWT. Kejujuran akan menyempurnakan kualitas teknik yang

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

(Mardiah, 2016) menyatakan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik.

b) Implementasi proses seleksi

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Menurut (Rivai, 2008), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi, yang menentukan siapa yang layak diangkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak layak menjadi karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara baik. Semua calon karyawan yang melamar dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Setiap perusahaan memiliki kualifikasi seleksi yang berbeda-beda bagi calon karyawannya. Kualifikasi itu didasarkan pada situasi, kondisi dan kebutuhan perusahaan tersebut. Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon karyawan yang sudah melamar di Bank Muamalat Kc Kendari untuk memenuhi jabatan tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima

atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Pihak Bank Muamalat KC Kendari memiliki prinsip bahwa calon karyawan adalah orang yang mampu membaca Al-quran, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan berkompeten dalam bidangnya. Hal ini sejalan dengan (Ibrahim, 2016) yang menyatakan bahwa seleksi dalam pandangan islam harus berdasarkan kelayakan dan kepatutan. Prinsip seleksi yang dilakukan bank muamalat dalam proses seleksinya tersebut sejalan dengan landasan hukum seleksi yang diungkapkan oleh khalifah Ali bin Abi Thalib;

“Jika engkau mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. 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 shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argument yang sah, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan luas atas sesuatu pekerjaan.”

Menurut (Simbolon, 2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indicator-indikator seleksi yaitu:

(1) Pengalaman.

Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

(2) Tes Tertulis

Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

(3) Tes Wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar.

Proses seleksi bank muamalat diawali dengan seleksi administrasi. Berkas yang sudah dikumpulkan oleh pelamar akan diseleksi oleh pihak kantor cabang untuk memilih calon karyawan yang sesuai kualifikasi untuk tahap selanjutnya. Setelah proses penyeleksian berkas, pihak kantor akan menghubungi calon karyawan untuk melakukan wawancara. Setelah dinyatakan lulus wawancara, para calon karyawan akan mengikuti tes berikutnya yaitu tes psikologi, kesehatan dan tes tertulis. Karyawan yang sudah dinyatakan lolos akan dikirim ke HRD Region Makassar untuk

dibuatkan kontrak kerja dan melakukan training. Selama masa kontrak, setiap karyawan akan dilakukan evaluasi harian, mingguan dan bulanan. Jika dirasa karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Berikut merupakan tahapan-tahapannya:

1. Seleksi administrasi

Yaitu dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan administrasi yang ditentukan oleh perusahaan. apabila memenuhi persyaratan maka pelamar akan dipanggil kembali untuk mengikuti tes.

Berkas-berkas yang perlu dipersiapkan oleh calon karyawan dalam seleksi administrasi antara lain:

- a. Surat lamaran
 - b. Daftar Riwayat Hidup
 - c. Photocopy Ijazah terakhir
 - d. Transkrip Nilai
 - e. Photocopy Kartu Tanda Penduduk
2. Tes tertulis adalah tes yang soal-soalnya harus dijawab oleh calon karyawan dengan memberikan jawaban tertulis.
3. Tes baca tulis al-qur'an

Adalah melafalkan dan menulis ayat-ayat al-qur'an dengan mengetahui aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti mahkorijul huruf, panjang pendek, kaidah tajwid dan ghorib sehingga tidak terjadi perubahan makna.

4. Interview.

Tahapan ini meneliti referensi pelamar apakah dapat dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai karakter, pengalaman kerja, riwayat pendidikan dan hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

5. Tes psiko

Adalah sebuah ujian yang dilaksanakan untuk mengukur aspek individu secara psikis. Psikotes sering dikaitkan dengan tes inteligensi untuk mengetahui IQ seseorang serta tes bakat dan kemampuan.

6. Tes kesehatan

Adalah pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh. Mulai dari pemeriksaan fisik, riwayat kesehatan dan lain sebagainya.

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur dan dapat dipercaya, sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya yakni amanah dan siddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Demikianlah empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan inteligen (IQ), dan kecerdasan spritual (SQ) yang semakin lama dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar

minimal. Oleh karena itu, rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Konsep ESQ (Emotional Spiritual Quotient) pada hakikatnya juga menghadirkan Allah SWT, dalam bekerja dan berusaha. Hubungan antara IQ, EQ, SQ dan Tuhan dalam ESQ mempunyai keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan dapat terpelihara. Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang utamanya dalam sebuah organisasi. Mereka mendefinisikan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan indakan. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan antara benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran Allah SWT, dalam setiap keputusan.

c) Implementasi proses penempatan

Penempatan merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan adalah proses terakhir setelah proses rekrutmen dan proses seleksi dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja Bank Muamalat KC Kendari. Pihak pimpinan dan pengurus

memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas-tugas dan peraturan perusahaan, sejarah dan struktur dan memperkenalkannya kepada karyawan yang lama. Bank Muamalat KC Kendari memberikan peluang yang sama sesuai posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta skill kepada setiap karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya, etos kerja serta dianggap terpercaya untuk menjalankan jabatan yang dimaksud. Hal ini sesuai dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah dalam sabdanya;

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan dilakukan dengan itqan (professional)”. (HR. Tabrani)

Dalam hadist ini dijelaskan bahwa profesionalitas jadi prinsip utama dalam proses penempatan. Ketepatan dalam proses ini sangat menentukan karena ketika seseorang salah ditempatkan dalam sebuah posisi, maka bisa dipastikan hasilnya tidak akan maksimal. (Yusanto, 2002) menyatakan bahwa profesionalitas dalam islam ditandai dalam tiga hal yakni kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), dan amanah (dapat dipercaya).

a. Kaafah (keahlian)

Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan

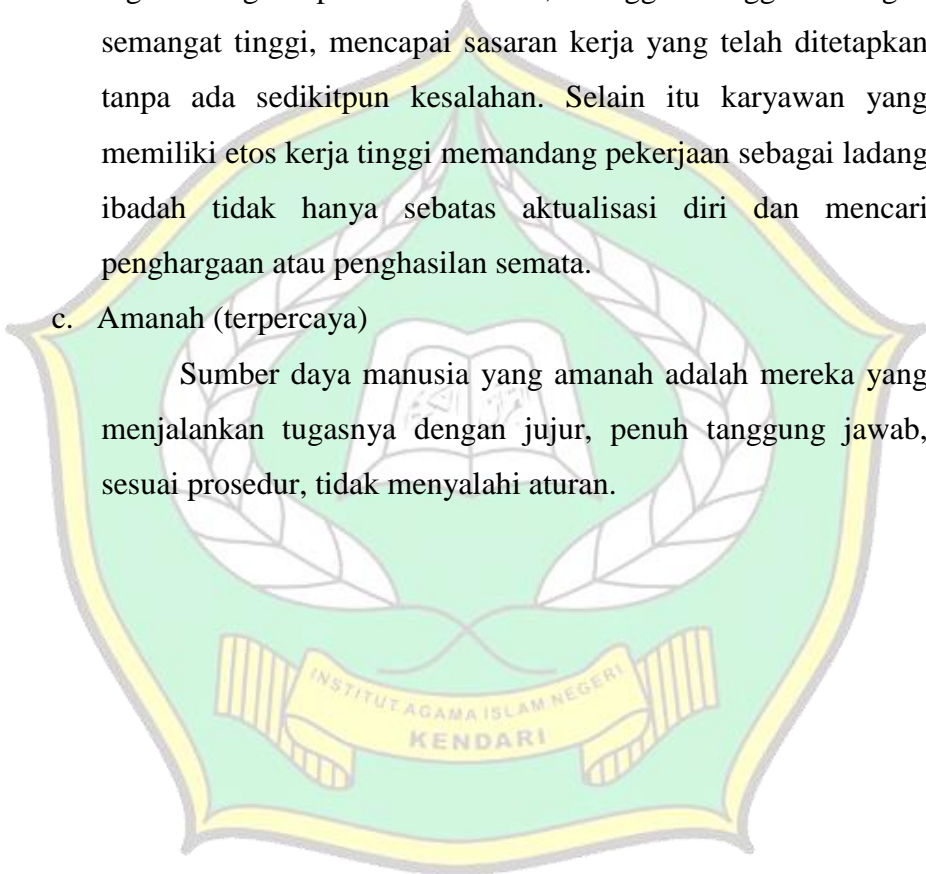
kecakapan dengan tugas atau amanah yang diemban. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b. *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan mencari penghargaan atau penghasilan semata.

c. Amanah (terpercaya)

Sumber daya manusia yang amanah adalah mereka yang menjalankan tugasnya dengan jujur, penuh tanggung jawab, sesuai prosedur, tidak menyalahi aturan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press. Hal. 261
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hutahaean, W, S. (2018). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Kasmir. 2003. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Muhammad. 2005 *Manajemen Bank syariah*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN
- Nugraha, Y, S. (2018). *Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor KCP Batu*. 1-99
- Nurbaya, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industry 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Paramansyah, A., & Husna, A, I, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Rahman, F (2017). *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Pulo Brayan Medan*. 1-65

Rivai, V. & Sagala, E, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik-Ed. 2-Cet.4. Jakarta: Rajawali Pers

Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Syafi’I, A. (2001). *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

JURNAL

Etikawati, E. dkk. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.4 No. (1)*.

Garaika, G. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual Stie Trisna Negara Volume.17 (2) Desember 2019, Hal. 133-141*.

Goni, L, W. dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 3 (4),2016*

Ibrahim, M, Z. dkk. (2014). Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Jamaldi (2019). Gerakan Neo-Revivalisme Islam. *Journal Al-Aqidah, Volume 11, Edisi 2, Desember 2019*.

Kasmiarno, S, K. (2017). Analisis Pengaruh Indikator Ekonomi Dan Kinerja Perbankan Syariah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2008-2014. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan Vol. 4 No. 1*

- Literate, Syntax. (2022). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Toko Mebel Hidayah Ngawi Dalam Prespektif Islam. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol.7, No. 5.
- Mardiah, N. 2016. Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Prespektif Syariah. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol. 1, No.2.
- Maharani, D, dan Taniantari, Y. (2019). Efektivitas penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pada balai karantina pertanian kelas II cilegon. *Jurnal Bisnis Dan Sosial* Vol.5, No. (2), 33-44, 2019
- Nurjaman K. dkk. (2020). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 50-63.
- Priartini, N, M, dan Undiksha, P, I, R. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, JMPP, VOL 3 No. 2.
- Rahmawati, S. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT. Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol. 5, No.1, Juni 2017, 99-106.
- Saranani, S. (2022). Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Terhadap Peluang Lulusan Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Mahasiswa*, (JIMPAI) 2(2).
- Simbolon, V. D. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*.

SKRIPSI

- Eko, R. R. (2018). “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung”
- Kartawan K, Dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. Jawa Barat: LPPM Universitas Siliwangie
- Koni, A. dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Insani (sebuah konsep-konsep dan implementasi). Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Najiyurrahman, Adied. (2018). *Pelaksanaan Rekrutmen Dan eleksi Pegawai Berbasis Islam Di Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya*. Etheses. Uin-Malang.ac.id
- Ridduwan, A. (2020). *Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 1-91
- Rohmawati, Atik. (2016). ”Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Kspps Fastabiq Khoiro Ummah)”. Skripsi. Jawa tengah: STAIN KUDUS.
- Tuhfa, nun. (2019). Rekrutmen, seleksi dan penempatan syariah. *Iqtishodiyah*, vol 5 No (1), Hal. 87-102
- Wangi, D, W. (2019). Analisis Implementasi Seleksi Dan Penempatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citifin Multi Finance Syariah Bandar Lampung.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

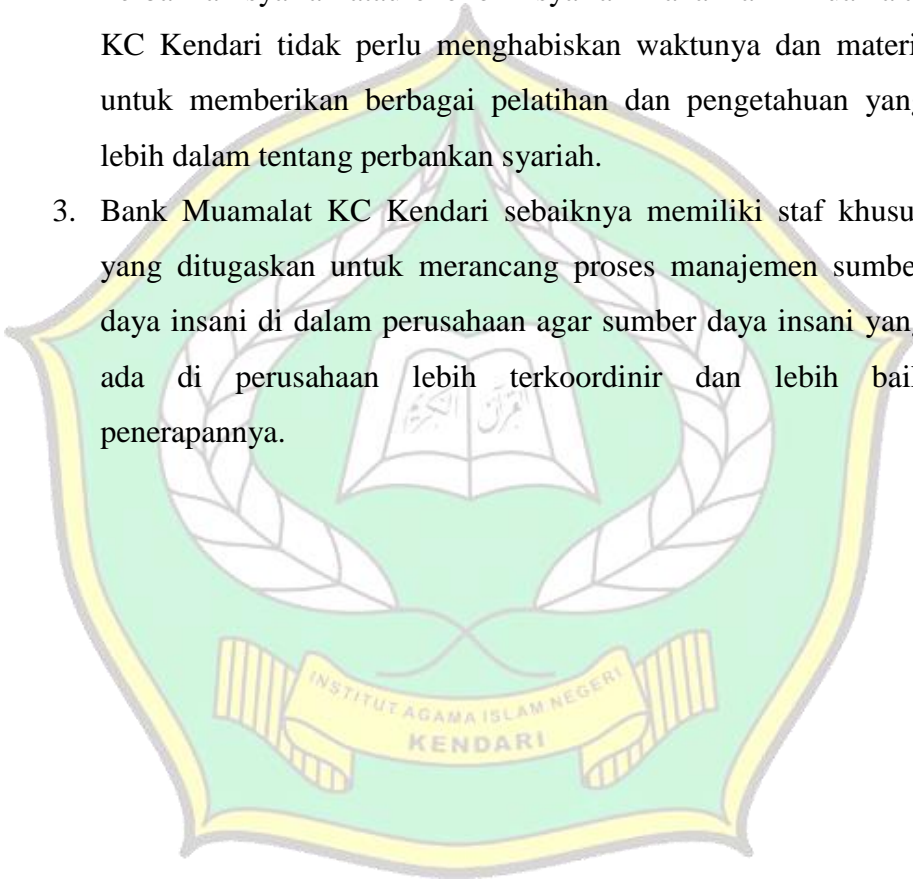
Setelah melakukan hasil penelitian tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan di bank Muamalat KC Kendari maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Proses rekrutmen yang dilaksanakan pada Bank Muamalat KC Kendari dengan melalui sumber internal dan eksternal. Dalam proses rekrutmen pihak bank Muamalat KC Kendari mengimplementasikan sifat amanah, siddiq serta adil.
2. Proses seleksi dilakukan secara transparan, tidak membedakan, memperlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme dan menitik beratkan pada kelayakan.
3. Proses penempatan, bank Muamalat KC Kendari menempatkan tenaga kerja berdasarkan penetapan profesiolisme dalam perspektif syariah yang meliputi kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), serta amanah (terpercaya).

5.2. Saran

1. Bank Muamalat KC Kendari dalam pelaksanaan rekrutmen seharusnya mampu menyerap tenaga kerja yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan perbankan syariah yang ada di Sulawesi Tenggara.

2. Bank Muamalat KC Kendari dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan seharusnya lebih mengutamakan pelamar yang berlatar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya, karena jika pelamar berasal dari lulusan Perbankan syariah atau ekonomi syariah maka Bank Muamalat KC Kendari tidak perlu menghabiskan waktunya dan materil untuk memberikan berbagai pelatihan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang perbankan syariah.
3. Bank Muamalat KC Kendari sebaiknya memiliki staf khusus yang ditugaskan untuk merancang proses manajemen sumber daya insani di dalam perusahaan agar sumber daya insani yang ada di perusahaan lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.

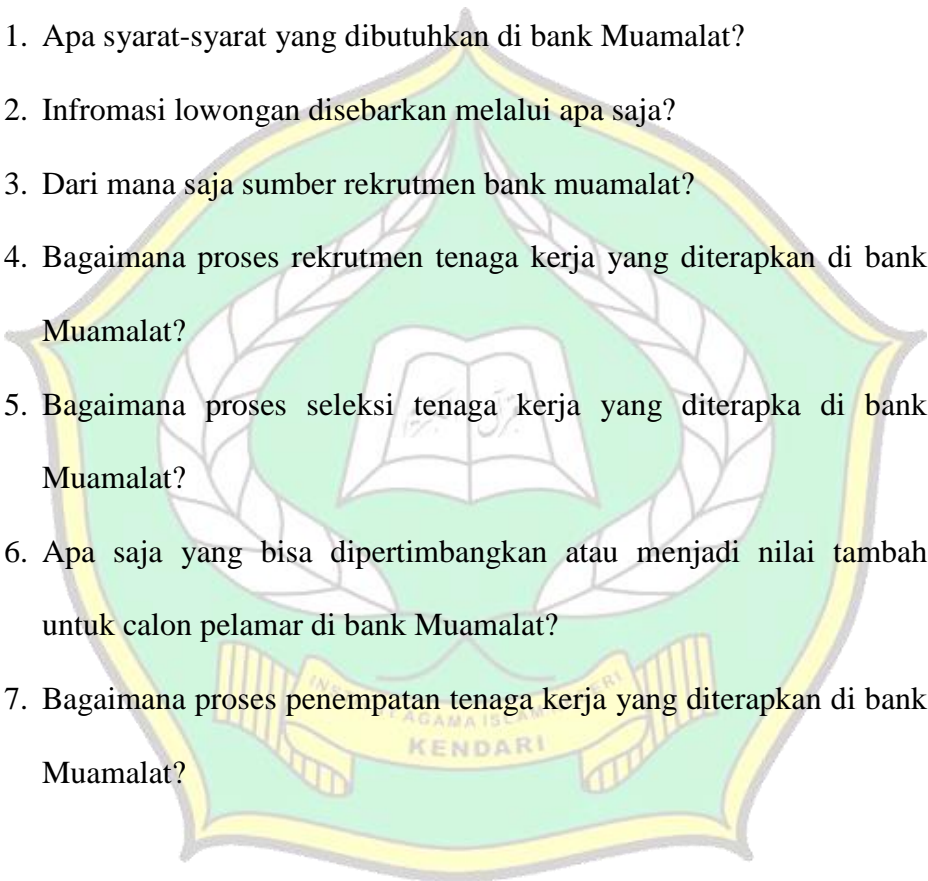




Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Analisis Implementasi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan SDM

Di Bank Muamalat Menurut Prespektif Syariah

1. Apa syarat-syarat yang dibutuhkan di bank Muamalat?
 2. Informasi lowongan disebarakan melalui apa saja?
 3. Dari mana saja sumber rekrutmen bank muamalat?
 4. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di bank Muamalat?
 5. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja yang diterapkan di bank Muamalat?
 6. Apa saja yang bisa dipertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar di bank Muamalat?
 7. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja yang diterapkan di bank Muamalat?
- 

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI





Similarity Report ID: oid:23791:37968068

PAPER NAME

NEW SKRIPSI (8).docx

AUTHOR

Nindi Armita

WORD COUNT

15447 Words

CHARACTER COUNT

115151 Characters

PAGE COUNT

94 Pages

FILE SIZE

2.4MB

SUBMISSION DATE

Jun 21, 2023 8:52 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 21, 2023 8:54 PM GMT+8

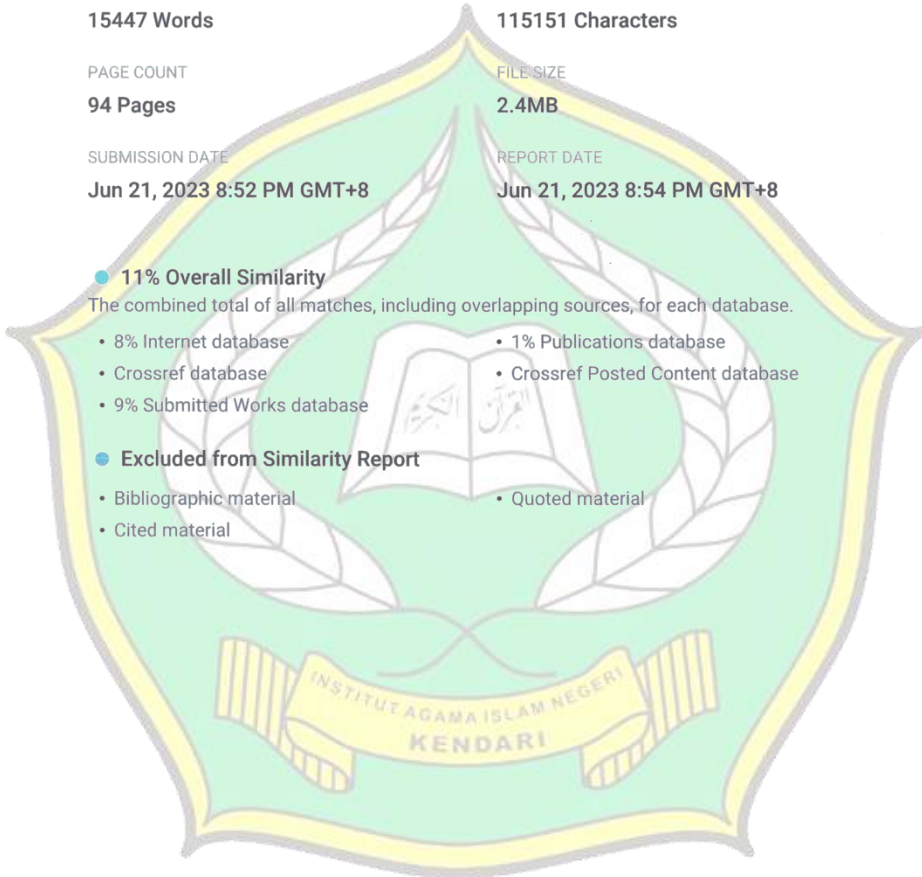
11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Internet database
- Crossref database
- 9% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material



Summary

BIOGRAFI PENULIS



Nindi Armita lahir di Desa Lalombonda pada tanggal 14 Januari 2000 dari pasangan Arman dan Musnawati. Penulis merupakan anak Kedua dari empat bersaudara yakni Syarifah Ni'mah Karim, Nanda Nahdia dan Nayla Muazzarah Ramadhan. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Lalombonda, Kecamatan Lalonggasumeeto, Kabupaten Konawe.

Pendidikan yang telah di tempuh oleh penulis yaitu pada Tahun 2006 penulis masuk pada SD Negeri Rapambinopaka dan lulus pada Tahun 2011, kemudian melanjutkan kejenjang Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Konawe dan lulus pada Tahun 2015, dan melanjutkan pendidikan di Aliyah Al-Irsyad Lalonggasumeeto dan lulus pada Tahun 2017 dan pada Tahun yang sama penulis di terima menjadi mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi Perbankan Syariah Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.

Pengalaman Organisasi intra kampus selama menjadi mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari adalah:

1. Racana Sultan Qaimuddin Iain Kendari

(Menjadi Bendahara umum Putri Dewan Racana Sultan Qaimuddin Pada Periode Tahun 2020-2021)

(Menjadi Ketua Dewan Putri Racana Sultan Qaimuddin Pada Periode Tahun 2021-2022 kemudian di adakannya Musyawarah Luar biasa untuk pergantian jabatan menjadi Pemangku Adat Putri Racana Sultan Qaimuddin Pada Periode 2022-2023).

