

**PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARIAH KCP  
KEBUMEN**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Disusun oleh :

**LUSI MUNAFINGAH  
NIM. 1617202065**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lusi Munafingah

Nim : 1617202065

Jenjang : S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syari'ah

Program : Perbankan Syari'ah

Judul Skripsi : PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI'AH KCP KEBUMEN

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang di rujuk sumbernya.

Purwokerto, 28 Januari 2021

Saya yang menyatakan,



*Lusi Munafingah*  
Lusi Munafingah  
NIM. 1617202065



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iaipurwokerto.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BANK BRI SYARIAH KCP KEBUMEN**

Yang disusun oleh Saudari **Lusi Munafingah NIM. 1617202065** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **16 Februari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 19731014 200312 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji

Mahardika Cipta Raharja, M.Si  
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si.  
NIP. 19790323 201101 1 007

Purwokerto, 25 Februari 2021

Mengesahkan



Dr. H. Iqbal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19750921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

Di Puwokerto.

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Lusi Munafingah NIM 1617202065 yang berjudul :

**PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI'AH KCP KEBUMEN**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 28 Januari 2021

Pembimbing



H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
NIP.197903232011011007

## **MOTTO**

Jalani hidup dengan keikhlasan, percayalah Allah SWT akan menolongmu  
di waktu yang tepat  
(LUSI MUNAFINGAH)

**PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI'AH KCP KEBUMEN**

**Lusi Munafingah**

**1617202065**

**Email : [lusimuanfingah@gmail.com](mailto:lusimuanfingah@gmail.com)**

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Perekrutan karyawan Bank BRI Syari'ah yang standarnya masih sama seperti konvensional merupakan suatu masalah yang terjadi di Indonesia, seiring berjalannya waktu banyak lulusan Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah. Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen tidak ada yang berlatar belakang pendidikan perbankan syari'ah. Untuk pengembangan karir secara formal karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun pendidikan yang diadakan oleh bank maupun lembaga pendidikan atau pelatihan lainnya. Ada beberapa kegiatan yang sering dilakukan oleh para karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yaitu kegiatan bulanan dan kegiatan tahunan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti rekrutmen karyawan yang berbasis non perbankan syari'ah menyebabkan kurangnya penyampaian produk-produk syariah secara detail, sehingga menyebabkan masyarakat tidak bisa membedakan produk syari'ah dan konvensional.

Pada penelitian kualitatif instrumen yang digunakan merupakan peneliti itu sendiri selaku *human instrumen* yang memiliki fungsi sebagai penentu fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, pelaku yang mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan dan membuat kesimpulan atas penelitiannya. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara wawancara kepada responden terkait rekrutmen karyawan berbasis non- perbankan syariah terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

BRI Syari'ah harus lebih memprioritaskan pada lulusan yang berasal dari ekonomi syari'ah/ perbankan syari'ah, karena ilmu yang mereka dapatkan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan Bank Syari'ah di Indonesia. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar mampu bersaing dengan Bank Konvensional dan dapat meningkatkan kemajuan Bank Syari'ah di Indonesia. Sosialisasi perbankan syari'ah harus lebih ditingkatkan, agar masyarakat dapat mengetahui perbedaan dan keunggulan Bank Syari'ah dibandingkan Bank Konvensional. Diharapkan pada perguruan tinggi islam dapat melakukan kerja sama dengan Bank Syari'ah dalam bentuk apapun, karena ini salah satu cara agar Bank Syari'ah dapat diterima oleh masyarakat.

**Kata Kunci** : Latar Belakang Pendidikan, Rekrutmen, Kinerja Karyawan

**IMPLEMENTATION OF HR RECRUITMENT SYSTEMS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT BANK BRI SYARI'AH KCP KEBUMEN**

**Lusi Munafingah**  
**NIM 1617202065**

**Email : [lusimuanfingah@gmail.com](mailto:lusimuanfingah@gmail.com)**

*Study Program of Islamic Banking Islamic Economic and Business Faculty State  
Institute of Islamic Studies (IAIN) Purwokerto*

**ABSTRACT**

*The recruitment of employees of Bank BRI Syari'ah whose standards are still the same as conventional is a problem that occurs in Indonesia, as time goes by, many graduates of Syari'ah Economics and Syari'ah Banking. Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen does not have a syari'ah banking education background. For formal career development, employees are given the opportunity to take part in training and education held by banks or other educational or training institutions. There are several activities that are often carried out by employees of Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, namely monthly activities and annual activities. Based on research conducted by researchers, employee recruitment based on non-syari'ah banking causes a lack of detailed delivery of sharia products, so that the community cannot differentiate between syari'ah and conventional products.*

*In qualitative research, the instrument used is the researcher himself as a human instrument that has a function as a determinant of research focus, informant voters as data sources, actors who collect data, assess data quality, analyze data, interpret and draw conclusions on their research. In this study, the approach used is field research by going directly to the object of research to collect the required data by interviewing respondents related to non-Islamic banking based employee recruitment on employee performance at BRI Syari'ah bank KCP Kebumen.*

*BRI Syari'ah should prioritize graduates who come from syari'ah economics / syari'ah banking, because the knowledge they get can be used for the advancement of Bank Syari'ah in Indonesia. Employees' performance must be improved in order to be able to compete with conventional banks and to increase the progress of Bank Syari'ah in Indonesia. The socialization of syari'ah banking must be further improved, so that people can know the differences and advantages of Bank Syari'ah compared to conventional banks. It is hoped that Islamic tertiary institutions can cooperate with Syari'ah Banks in any form, because this is one way to make Bank Syari'ah be accepted by the community.*

**Keywords:** *educational background, Recruitment, Performance*

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	<u>H</u>	Ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	<u>S</u>	Es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	De (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	<u>T</u>	Te (dengan garis di bawah)



ظ	za	Z	Zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

**2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

**3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-aulyâ
----------------	---------	------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاةً لْفَطْر	ditulis	<i>Zakât al-fîtr</i>
---------------	---------	----------------------

#### 4. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dhammah	Ditulis	U

#### 5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif ditulis	Ditulis	A
	جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jâhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تَنْس	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كَرِيم	Ditulis	<i>Karîm</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فَرَوْض	Ditulis	<i>Furûd</i>

#### 6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainaqum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>

## 8. Kata sandang alim+lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	<i>al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-samâ</i>
--------	---------	----------------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذَوِّ الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furûd</i>
------------------	---------	----------------------

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta, kasih, dan hormat tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan kehidupan, rahmat, hidayah, dan kesempatan untuk terus belajar.
2. Kedua orang tua saya Bapak Supono dan Ibu Sukarti, Adik saya Adit dan seluruh keluarga besar Banjarnegara dan Wonosobo yang selalu memberikan semangat, perhatian, cinta kasih yang tulus serta pengorbanan, dan selalu memberikan doanya setiap waktu. Berkat dukungan dan pengorbanan yang selalu diberikan tiada henti hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, keberkahan, kemurahan rizki, dan sisa umur yang bermanfaat, serta selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
3. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto khususnya teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah B Angkatan 2016, yang selalu membantu, memberikan motivasi, berbagi keceriaan, dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah.
4. Teman sekolah saya dari kecil Ika, Tika, dan teman main saya Tari, Lia, Galih, Eri, Eca, dan teman seperjuangan skripsi yaitu Fera, Jein, Manda, Ifi terimakasih banyak sehingga terwujud skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah dan keridhoan-Nya, Sholawat serta salam senantiasa turunkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan kepada umat manusia tentang akhlak dan aqidah. Kepada para sahabatnya dan *tab`i*, semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak semoga kita mendapatkan syafa`atnya dihari penantian.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, inspirasi dan motivasi kepada peneliti.
8. Dosen-dosen dan staff administrasi Program Studi Perbankan Syariah S1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
9. Orang tua tercinta Bapak Supono dan Ibu Sukarti dan adik saya Adit,

mbah saya dari keluarga Banjarnegara dan keluarga besar di Wonosobo  
Terima kasih atas motivasi, bimbingan, do'a dan dukungannya serta terima  
kasih atas semua perhatiannya dan kasih sayang yang telah kalian berikan  
sampai saat ini.

10. Teman-teman seperjuangan Jurusan Perbankan Syari'ah B Angkatan 2016 yang telah memberikan cerita, dukungan dan motivasi.
11. Bapak Hari Santoso selaku Pimpinan Cabang Pembantu di BRI Syari'ah KCP Kebumen.
12. Mba Nurahni Febrianti selaku PG BOS dan seluruh karyawan BRI Syari'ah KCP Kebumen Terimakasih atas arahan, waktu dan segala informasi yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
13. Untukmu mas "w" yang selama ini menemani ku dalam susah maupun senang, selalu nurutin apa mau ku, dan selalu memberikan apa yang aku butuhkan, terimakasih atas waktumu semoga kita di satukan dalam ikatan pernikahan.
14. Temanku Jeje, Fera, Ipang yang selalu menyemangati ku dalam mengerjakan skripsi ini, terimakasih banyak.
15. Terimakasih untuk teman curhat ku Galih Putri yang juga menyemangati ku dalam mengerjakan skripsi.
16. Dan semua pihak yang telah membantu saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah

SWT. Penulis menyadari betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu juga penulis terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

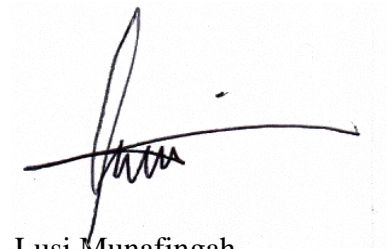
Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan

yang diridhoi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya, Aamiin

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb*

Purwokerto, 28 Januari 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a horizontal line and some smaller, less distinct characters.

Lusi Munafingah  
NIM. 1617202065

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	6
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Kajian Pustaka .....	11
F. Sistematika Pembahasan.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Definisi Sumber Daya Manusia .....	16
B. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
C. Definisi Rekrutmen .....	19
D. Tujuan Rekrutmen.....	21
E. Sumber-sumber Rekrutmen .....	21
F. Seleksi Pegawai.....	26
G. Kriteria Sumber Daya Manusia Perbankan Syari'ah .....	27



H. Proses Rekrutmen .....	27
I. Deposito Kinerja Karyawan .....	30
J. Penilaian Kinerja Karyawan .....	30
K. Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
L. Asas-asas Penilaian Kerja .....	32
M. Indikator Penilaian Kerja .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	35
D. Teknik Analisis data.....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
1. Profil Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen.....	38
2. Visi dan Misi Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen.....	39
3. Produk Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen .....	40
B. Hasil Penelitian .....	44
1. Proses Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen .....	44
2. Proses Penerimaan dan Pengerahan Pegawai .....	47
3. Proses Pengelolaan Penerimaan dan Pengerahan Pegawai...	47
4. Klasifikasi Perkembangan Kinerja Karyawan Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen pada Dua Tahun Terakhir.....	48
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

A. Tabel 1.1 Tabel Daftar Karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.....	5
B. Tabel 1.2 Tabel Data Sumber Daya Manusia di BUS, UUS dan BPRS .....	5
C. Tabel 1.3 Tabel Penelitian Terdahulu .....	11
D. Bagan 1.4 Proses Penerimaan Karyawan.....	46
E. Tabel 1.5 Klasifikasi Perkembangan Kinerja Karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen pada Dua Tahun Terakhir .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berkembangnya bank-bank syari'ah di negara-negara Islam berpengaruh ke Indonesia. Pada awal periode 1980-an, diskusi mengenai bank syari'ah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. Perkembangan sektor perbankan yang terlalu cepat tidak disertai infrastruktur yang mendukungnya seperti kebijakan yang sempurna, arah kegiatan usaha, dan ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dapat menimbulkan masalah perbankan. Bank bagi pemilik lebih berfungsi sebagai fasilitator memobilisasi dana masyarakat untuk kepentingan usahanya (Muhammad, 2011 : 4).

Perekrutan karyawan perbankan menjadi cara cepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional. Promosi yang terlalu cepat menjadi proses pematangan karyawan yang tidak sebanding dengan pengalaman, kemampuan, ketrampilan. Sebagai imbalannya, para pemilik bank menuntut prestasi kerja yang tinggi untuk memberikan keuntungan atas biaya besar yang telah dikeluarkannya. Hal ini menimbulkan tekanan kerja yang tinggi bagi karyawan perbankan sehingga sikap agresif dan terburu-buru yang cenderung mengabaikan aspek ketelitian dan kehati-hatian.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Rekrutmen menurut Mardianto (2014: 8) adalah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan

dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Seleksi Tenaga Kerja adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar ditolak atau diterima dalam suatu organisasi atau instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Cut Zurnali sebuah departemen SDM merekrut karyawan-karyawan dengan kualifikasi *knowledgeworker* agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberi keuntungan kepada *stake holder* organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tapi juga dimasa depan.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak karyawan (*requirer*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar (Rahman, 2017 : 9).

Proses seleksi tenaga kerja dimulai ketika pelamar datang ke perusahaan, dan berakhir pada saat pengambilan keputusan pengangkatan. Perusahaan menaruh perhatian kepada proses seleksi tenaga kerja karena seleksi merupakan tempat awal untuk membangun kualitas dalam organisasi. Proses seleksi melibatkan proses menduga yang terbaik dari penentuan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses pada pekerjaan tersebut. Proses seleksi barangkali merupakan jantung dari program sumber daya manusia organisasi. Jika proses seleksi dilaksanakan secara baik karyawan akan mampu menyadari tujuan karirnya, sedangkan organisasi menimba manfaat dari karyawan yang produktif dan puas. Tujuan proses seleksi tenaga kerja adalah mencocokkan secara benar orang dengan pekerjaan.

Sedikitnya ada tiga keputusan perekrutan yang mempengaruhi jangkauan populasi pelamar:

1. Metode perekrutan: media iklan yang dipilih, meliputi penggunaan agen pekerjaan, melalui internet atau website resmi Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.
2. Kualifikasi pelamar yang dibutuhkan: tingkat pendidikan, skill yang dimiliki dan banyaknya pengalaman yang dimiliki calon karyawan.
3. Prosedur-prosedur administrasi: ketika perekrutan dilaksanakan, maka para pelamar akan diseleksi dengan menggunakan dokumen sebelumnya yang diberikan oleh pelamar (Rahman, 2017 : 11).

Sama halnya dengan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yang saat ini sedang mengalami kemajuan, pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah. Maka dari itu dibutuhkan proses seleksi yang ketat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Setiap perbankan perlu perencanaan untuk melakukan rekrutmen karyawan, agar nantinya karyawan yang dipilih dapat dikelola dengan baik sehingga dapat bersaing dengan perbankan konvensional lain. Selain itu setiap pegawai perbankan perlu mempunyai kompetensi yang tinggi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya.

Khusus masalah karyawan berdasarkan riset yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tahun 2003 diungkapkan bahwa lebih dari 90% SDM bank syari'ah saat ini tidak memiliki latar belakang perbankan syari'ah. Di samping itu berdasarkan penyampaian *Outlook* Perbankan Syari'ah tahun 2007 diketahui bahwa diantara kendala percepatan *Marketshare* (5%) perbankan syariah karena faktor SDM, baik disisi minimnya jumlah SDM perbankan syari'ah maupun kualitasnya yang masih rendah .

Menurut Sinha dalam Hanum (2012) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intense kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai

oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktanya saat ini umumnya saat ini bank syari'ah melakukan proses rekrutmennya banyak menerima karyawan dengan berbagai latar belakang yang didominasi oleh lulusan yang berasal dari bidang lain dan masih sedikit dari bidang perbankan syari'ah.

Berikut daftar karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Latar belakang pendidikan
1	Hari Santoso	Laki-laki	Pincapem	S1 teknik informatika
2	Nurahni Febrianti	Perempuan	Pgs Bos	S1 manajemen
3	Muchtarul Anam	Laki-laki	Customer Service	S1 pendidikan sosiologi
4	Sri Purbosari	Perempuan	Teller	S1 psikologi
5	Arya Aprian Sukma	Laki-laki	AOM	S1 hukum
6	Heri Widodo	Laki-laki	Marketing	S1 pendidikan
7	Miftahul Huda	Laki-laki	Marketing	S1 informasi teknologi
8	Dekky Hedianto	Laki-laki	AO	S1 peternakan
9	Nur Romadhon	Laki-laki	Marketing	S1 pertanian
10	Eko Andriyanto	Laki-laki	AO	S1 pendidikan
11	Muhammad Jamaludin	Laki-laki	Marketing	S1 pendidikan
12	Adi	Laki-laki	Satpam	SMA
13	Sugeng	Laki-laki	OB	SD

Tabel 1.1 Daftar karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

Dalam hasil wawancara dengan Pgs Bos yang mengurus tentang rekrutmen karyawan semua karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen tidak ada yang berbasis perbankan syari'ah. Berikut data SDM di BUS, UUS dan BPRS tahun 2016 tentang karyawan yang berbasis non syari'ah.

Tabel 1.2 Data Sumber Daya Manusia di BUS, UUS, dan BPRS Tahun 2016

No	Jenis Bank Syari'ah	Jumlah Sumber Daya Manusia	Frekuensi
1.	Bank Umum Syari'ah	51.110	85,23%

2.	Unit Usaha Syari'ah	4.487	7,48%
3.	BPRS	4.327	7,29%
	TOTAL	59,969	100%

Sumber : Statistik Perbankan Syari'ah 2017 (Data diolah)

Dari uraian diatas bisa disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syari'ah minimal harus memiliki *basic* nilai-nilai islam karena prinsip-prinsip yang dijalani bernilai islami, tetapi kenyataannya semua karyawan di Bank Syari'ah KCP Kebumen tidak berbasis perbankan syari'ah. Berangkat dari latar belakang yang dipaparkan diatas, pada lembaga keuangan syariah yang cukup bagus, melibatkan orang-orang yang harus mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka juga dituntut dalam mempunyai kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Dimana dalam proses rekrutmen karyawan di Bank BRI syari'ah KCP Kebumen itu diwajibkan dapat membaca al-quran dengan baik dan benar. maka penulis hendak meneliti bagaimana proses rekrutmen karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen. Adapun judul lengkap ini adalah **“PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI’AH KCP KEBUMEN”**.

## B. Definisi Operasional

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya , SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi

institusi atau organisasi. Karena itu kemudian munculah istilah baru di luar.

SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban cost). disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan manusia saja (Hasibuan, 2016 : 10).

Definisi MSDM menurut para ahli :

- a. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu Hasibuan).
- b. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Edwin B. Flippo).



- c. Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka (Dale Yoder).

### **3. Rekrutmen Karyawan**

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi atau pengertian mengenai rekrutmen. Yaitu sebagai berikut :

- a. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- b. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
- c. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan (Sofyandi, 2013 : 100).

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berfikir ketika para pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manajer, informasi tentang analisis pekerjaan dan komentar para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru itu. Dengan demikian para pencari tenaga kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutmen yang

bagaimana yang akan digunakan. Jika para pencari kerja mampu memilih metode rekrutmen yang tepat, hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat dalam organisasi.

Penekanan ini penting karena merupakan kenyataan pula bahwa para pencari tenaga kerja baru belum tentu selalu memahami persyaratan teknis yang diperlukan karena, meskipun para pencari tenaga kerja baru itu memang ahli dalam semua segi proses rekrutmen, belum tentu mereka ahli dalam segi-segi teknikal dari semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi (Sondang, 1999 : 101).

#### **4. Seleksi Pegawai**

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Seleksi (*selection*) adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. (Mondy, 2008 : 168).

Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Sering timbul pertanyaan apakah fungsi rekrutmen dan seleksi sebagai bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya manusia perlu dipisahkan dan ditangani oleh dua satuan kerja dibagian yang mengelola sumber daya manusia bagi organisasi atau dapat digabung dan ditangani oleh satuan kerja saja. Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. Jika orang melebihi persyaratan (*overqualified*), kurang memenuhi persyaratan (*underqualified*), atau

karena satu hal tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak. Keberhasilan perekrutan suatu perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas keputusan seleksi.

Michael J. Lotito, mantan ketua dewan direktur SHRM, menyatakan “SDM telah secara tradisional dipandang sebagai bagian lunak dari bisnis, namun saya berpendapat bahwa menarik dan mempertahankan orang yang tepat bagi organisasi merupakan usaha utama dari bisnis karena di situlah terletak pondasi yang mendasari segala sesuatunya” (Mondy, 2008 : 169).

Proses seleksi standar yang diikuti dengan konsisten akan sangat menyederhanakan proses seleksi. Namun kondisi sekitar mungkin menuntut adanya perkecualian-perkecualian. Proses seleksi seringkali diawali dengan wawancara pendahuluan, tujuan dasar dari penyaringan awal pelamar ini adalah untuk menyisihkan mereka yang jelas-jelas tidak memenuhi persyaratan pada posisi. Dilanjutkan dengan pemeriksaan lamaran yaitu meminta kandidat untuk melengkapi formulir lamaran kerja. Kemudian diseleksi melalui test-test yang akan diberikan kepada kandidat calon karyawan, sampai mendapatkan orang yang terpilih untuk dijadikan karyawan di Bank ini.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah di paparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui proses rekrutmen SDM pada Bank BRI Syari’ah KCP Kebumen, maka muncul pertanyaan:

1. Bagaimana proses rekrutmen SDM pada Bank BRI Syari’ah cabang Kebumen?
2. Bagaimana kualifikasi pegawai yang akan di rekrutmen dalam Bank BRI Syari’ah cabang Kebumen ?

3. Bagaimana dampak kinerja karyawan berbasis non syariah dalam pelayanan dan keefektifan di Bank BRI Syari'ah cabang Kebumen ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui proses rekrutmen SDM pada Bank BRI Syari'ah cabang Kebumen. Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.
2. Mengetahui kualifikasi pegawai yang akan di rekrutmen dalam Bank BRI Syari'ah Cabang Kebumen.
3. Mengetahui dampak kinerja karyawan berbasis non syari'ah dalam pelayanan dan keefektifan di Bank BRI Syariah Cabang Kebumen.

Manfaat Penelitian :

1. Bagi pihak perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan untuk memilih calon karyawan yang akan bekerja di Bank BRI Syari'ah cabang Kebumen dan mengetahui tingkat kepuasan pelanggan, produktivitas dan tingkat profitabilitas Bank.

2. Bagi calon karyawan

Mengetahui peluang pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sektor perbankan.

3. Bagi masyarakat

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan para nasabah atas layanan yang diberikan oleh karyawan di bank BRI Syariah Cabang Kebumen.

#### **E. Kajian Pustaka**

Berdasarkan referensi (penelitian terdahulu) yang penulis dapatkan sebagai bahan acuan dalam penulisan proposal ini baik skripsi, tugas akhir, karya ilmiah, jurnal mengenai Analisis Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Non –Perbankan Syari'ah Terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Ellyta Yullyanti “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai ” Jurnal Ekonomi Syariah Volume 16 tahun 2009.	<p>Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen.</p> <p>Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini, dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya.</p>	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini hanya meneliti tentang rekrutmen dan kinerja pegawai secara umum.</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini akan meneliti tentang rekrutmen manajemen di Bank Syari’ah.</li> </ul>

2	Putri Suryani “ Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syari’ah Kantor Cabang Banda Aceh” UIN AR-RANIRY Banda Aceh 2019.	Membahas tentang pengaruh proses rekrutmen , penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI syari’ah KC Banda Aceh	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini meneliti tentang pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti akan meneliti implikasi rekrutmen karyawan.</li> </ul>
3	Muhammad Saifullah “Analisa Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada BNI Syari’ah Kantor Cabang Banda Aceh” UIN AR-RANIRY 2018.	Menganalisis perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada bank BNI Syari’ah Banda Aceh.	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini hanya menganalisa perencanaan rekrutmen karyawan.</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti akan meneliti implikasi rekrutmen karyawan.</li> </ul>
4	Fatatun Halimah “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap” IAIN Purwokerto 2016.	Mengetahui proses rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai islam pada BMT Khonsa Cilacap	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti hanya meneliti proses rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai islam</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti ingin meneliti tentang proses rekrutmen dan dampak pemilihan karyawan berbasis non perbankan apabila bekerja</li> </ul>

			di bank syari'ah
5	Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syari'ah Kantor Pusat Jakarta” Universitas Djuanda tahun 2016.	Mendapatkan informasi tentang proses dan rekrutmen melalui prosedur dan seleksi di BRI Syari'ah kantor pusat Jakarta	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syari'ah kantor pusat Jakarta</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui implikasi rekrutmen karyawan berbasis non perbankan syariah di Bank BRI Syari'ah Kebumen</li> </ul>
6	Putri Herlina “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bank Syari'ah Mandiri” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan tahun 2019.	Mendapatkan informasi tentang mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Syari'ah Mandiri dan kebijakan-kebijakan perusahaan	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti hanya meneliti tentang mekanisme rekrutmen PT Bank Syari'ah Mandiri</li> </ul> <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui implikasi rekrutmen karyawan berbasis non perbankan syari'ah di Bank BRI Syari'ah Kebumen</li> </ul>

#### F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan ini pada garis besarnya terdiri atas lima Bab, dan dari setiap Bab terdiri dari Sub Bab. Untuk lebih jelasnya penulis paparkan sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini pembahasan awal yang dipaparkan secara global yakni berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, Definisi Operasional, Peneliti Terdahulu, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu sekaligus pembahasan umum yang berhubungan dengan judul.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, dan teknik analisa data penelitian.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini akan mengupas tentang Analisis Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Non-Perbankan Syari'ah Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, serta pemaparan data dan analisis.

### **BAB V : PENUTUP**

Penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian munculah istilah baru di luar.

SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban cost). disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Semula SDM merupakan terjemahan dari "*Human Resource*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*Man Power*" (Tenaga Kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (Personalia, Kepegawaian dan sebagainya).

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan

pangan, sandang, papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa depan. Berarti bahwa yang menjadi fokus perhatian yaitu langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada suatu perusahaan. Semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan.

SDM yang baik juga harus memiliki sifat-sifat yang baik diantaranya, jujur, kreatif, tabligh dan istiqomah dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perspektif islam seseorang yang melakukan pekerjaan harus meniru sifat yang dimiliki oleh nabi Muhammad SAW yaitu :

1. *Shiddiq*, yaitu benar dan jujur, tidak pernah berdusta dalam melakukan berbagai macam transaksi bisnis. Nilai *shiddiq* ini, disamping bermakna jujur juga bermakna tahan uji, ikhlas dan memiliki keseimbangan emosional .
2. *Kreatif*, berani dan percaya diri, yaitu berusaha untuk mencari dan menemukan peluang-peluang bisnis yang baru yang prospektif dan berwawasan masa depan, dengan tidak mengabaikan prinsip kekinian. Hal ini hanya mungkin dapat dilakukan bila ia memiliki kepercayaan diri dan keberanian untuk berbuat sekaligus siap menanggung berbagai macam risiko. Sifat ini merupakan perpaduan antara amanah dan fathanah, yang sering diterjemahkan dalam nilai-nilai bisnis dan manajemen bervisi, manajer dan pimpinan cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.
3. *Tablig*, yaitu mampu berkomunikasi dengan baik yang juga diterjemahkan dalam bahasa manajemen dengan supel, cerdas , deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerjaa tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali dan supervisi.

4. *Istiqamah*, yaitu secara konsisten menampilkan dan mengimplementasi nilai--nilai di atas walau banyak mendapatkan godaan dan tantangan. Hanya dengan istiqamah dan mujahadah peluang-peluang bisnis yang prospektif dan menguntungkan akan selalu terbuka lebar (Hafidhuddin 2003 : 78).

Surat Al-‘Ankabut Ayat 69 :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِيْنَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۗ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَۙ

Artinya: ”Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

## B. Definisi Rekrutmen

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi atau pengertian mengenai rekrutmen. Yaitu sebagai berikut :

- d. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- e. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
- f. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan (Sofyandi, 2013 : 100).

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Tujuan rekrutmen adalah memikat calon tenaga kerja yang potensial.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berfikir ketika para pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna

menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manajer, informasi tentang analisis pekerjaan dan komentar para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru itu. Dengan demikian para pencari tenaga kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutmen yang bagaimana yang akan digunakan. Jika para pencari kerja mampu memilih metode rekrutmen yang tepat, hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat dalam organisasi.

Penekanan ini penting karena merupakan kenyataan pula bahwa para pencari tenaga kerja baru belum tentu selalu memahami persyaratan teknis yang diperlukan karena, meskipun para pencari tenaga kerja baru itu memang ahli dalam semua segi proses rekrutmen, belum tentu mereka ahli dalam segi-segi teknis dari semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi (Sondang, 1999 : 101).

### **C. Tujuan Rekrutmen**

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar (Sutrisno, 2017 :45). Kemudian Rivai (2006: 161) menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Lebih lanjut Kasmir (2016 : 95) menunjukkan dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu,

memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar dan untuk kebutuhan seleksi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas yang memiliki potensial kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

#### **D. Sumber-Sumber Rekrutmen**

Perekrutan karyawan dilakukan setelah mengetahui spesifikasi yang di butuhkan oleh perusahaan, maka pihak manajemen bisa melakukan perekrutan melalui dua sumber yaitu :

##### **1. Sumber Internal**

Rekrutmen karyawan dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Suatu pertimbangan yang sering dikemukakan adalah perhatian terlebih dahulu ditunjuk kepada orang dalam. Inilah yang sering disebut dengan “*the promotion from within*” yang berarti kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi mereka masing-masing di jabatan yang baru atas dasar prestasi sebelumnya yang sudah ditunjukkan. Keadaan ini yang memungkinkan terciptanya “*the right man on the right place*” (Yusuf, 2015 : 102).

Beberapa alternatif perekrutan dengan sumber internal organisasi meliputi:

##### **a. Promosi**

Perekrutan internal paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

##### **b. Transfer/ Rotasi**

Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama

jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan bersifat horizontal (rotasi).

c. Pengkaryaan Kembali

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong.

d. Kelompok Pekerja Sementara/ Kontrak Kerja

Kelompok pekerja sementara (*temporer*) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Namun mereka dapat menjadi pekerja tetap, jika sesuai dengan persyaratan.

Beberapa metode perekrutan dengan sumber internal antara lain dengan :

a. Rencana Suksesi/ Succession Planning

Perekrutan ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk posisi-posisi eksekutif.

b. Penawaran Terbuka untuk suatu Jabatan (*Job Posting*)

Perekrutan terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Untuk itu setiap ada jabatan kosong diumumkan melalui media intern, bulletin perusahaan, papan bulletin/ pengumuman, sarana telepon atau sistem komputer.

c. Perbantuan Pekerja (Magang)

Perekrutan Intern dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

d. Penggunaan Daftar Ketrampilan

Daftar Ketrampilan berisi informasi tentang ketrampilan karyawan yang dimiliki perusahaan, biasanya tersimpan dalam

dokumen data base bagian SDM perusahaan. Daftar ini memudahkan identifikasi para calon karyawan dengan bobot yang diperlukan untuk suatu jabatan.

Rekrutmen internal secara umum merupakan mengisi lowongan para calon pemangku jabatan yang dicari dari karyawan yang telah dimiliki oleh perusahaan. Rekrutmen internal lebih mudah didapatkan, karena calon pelamarnya adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga beberapa langkah dalam merekrut bias dihilangkan, karena calon-calon yang memenuhi persyaratan sudah dikenal dan diketahui kemampuannya.

## 2. Sumber Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja luar perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah jumlah pelamar yang lebih banyak yang dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam perusahaan, yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru dalam profitabilitas (Badriyah, 2017 : 93). Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti :

### a. Lembaga Pendidikan

Perekrutan calon tenaga kerja dilakukan biasanya bila organisasi/perusahaan memerlukan jenis pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerja. Melalui cara perekrutan ini, diharapkan dapat dibentuk karyawan sesuai yang diinginkan organisasi/perusahaan.

### b. Teman/Anggota Keluarga Karyawan

Organisasi/ perusahaan dapat meminta jasa karyawan lama untuk mencarikan calon tenaga kerja. Umumnya karyawan yang dimintai tolong akan menyambut gembira, meskipun untuk tugas tersebut mereka tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk materi. Lebih-lebih dalam kondisi sulitnya lapangan kerja seperti saat ini, karyawan akan gembira untuk menyodorkan informasi calon pegawai seperti saudara / teman/ tetangga dan sebagainya.

c. Lamaran Terdahulu Yang Telah Masuk

Perekrutan juga dapat diambil dari lamaran terdahulu yang telah masuk. Melalui pembukaan arsip atau file lamaran yang belum diterima, diharapkan akan didapat calon pegawai yang memiliki persyaratan sebagaimana yang diharapkan.

d. Agen Tenaga Kerja

Cara ini boleh dibilang relatif sangat baru dan belum populer di Indonesia. Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang kegiatan utamanya ialah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

e. Karyawan Perusahaan Lain

Perekrutan calon karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat dilakukan secara legal maupun illegal. Yang dimaksud legal disini adalah perusahaan yang ingin merekrut harus mengeluarkan sejumlah biaya yang akan dibayarkan kepada perusahaan tempat calon pegawai tersebut bekerja. Perekrutan model ini lebih dikenal dengan sebutan transfer.

Sedangkan perekrutan secara illegal lebih dikenal dengan pembajakan. Kelebihan dari perekrutan ini adalah : pengalaman terjamin; training/latihan diperlukan sekadarnya; kemungkinan mendapatkan ide-ide baru besar. Namun juga terdapat kelemahan dalam cara ini, yaitu : loyalitas kurang terjamin dan calon mungkin memiliki kebiasaan yang kurang sesuai dengan iklim organisasi.

f. Asosiasi Profesi



Perekrutan ini dilakukan melalui asosiasi suatu profesi sebagai mediator penyedia tenaga kerja profesional bagi perusahaan, seperti di Indonesia terdapat KADIN, IWAPI, HIPMI,IAI, dsb.

g. Outsourcing

Terkadang perusahaan juga perlu melakukan efisiensi, beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa harus mengangkat tenaga kerja tetap dapat menggunakan tenaga kerja kontrak (outsourcing).

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan :

a. Melalui iklan di media massa (radio, TV, Koran, internet)

Melalui iklan diharapkan perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu dan dengan pengalaman kerja tertentu. Perekrutan melalui iklan ini biasanya disertai dengan suatu janji yang menarik, misalnya gaji yang besar, masa depan yang bagus dan sebagainya.

b. Akuisisi dan Merger

Ketika suatu perusahaan melakukan akuisisi atas perusahaan lain, atau merger dengan perusahaan lain maka akan memperoleh sejumlah tenaga kerja.

c. Open House

Untuk menjaring lebih banyak tenaga potensial secara umum, perusahaan dapat melakukan open house di sejumlah kalangan yang diprediksikan dapat menarik calon tenaga kerja potensial, seperti di perguruan tinggi, even-even tertentu.

d. Menyewa Konsultan Perekrutan

Terkadang untuk mencari dan merekrut tenaga kerja profesional dibutuhkan konsultan yang mampu mencari tenaga tersebut, dengan demikian ada jaminan melalui konsultan perekrutan

perusahaan tidak perlu membuang waktu untuk mencari tenaga kerja yang sesuai.

#### **E. Seleksi Pegawai**

Dalam melaksanakan proses seleksi yang efektif ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan seperti penelitian menurut Munandar (2001) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu tindakan keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon untuk mengisi posisi pekerjaan. Tugas seleksi adalah melakukan penelitian sebanyak mungkin terhadap calon yang melamar dipekerjaan tersebut untuk memilih seorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan) yang paling banyak memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan yang paling tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Siagian (2006), proses seleksi terdiri dari berbagai tahap spesifik yang mereka tentukan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan tentunya pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima, Rivai (2006). Tujuan proses seleksi adalah untuk menempatkan calon tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan bidangnya. Jika nantinya pelamar tersebut tidak sesuai keahliannya dengan posisi yang dilamar, maka pelamar tersebut akan ditolak.

#### **F. Kriteria Sumber Daya Manusia Perbankan Syari'ah**

Lembaga keuangan syari'ah salah satunya Perbankan Syari'ah adalah lembaga yang cukup bagus, karena di dalamnya melibatkan orang-orang yang harus mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka juga dituntut dalam mempunyai kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Oleh karena itu seorang

SDM lembaga keuangan syari'ah harus selalu mempelajari serta mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seorang dalam bidang keuangan syari'ah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu diantara tiga SDM berikut :

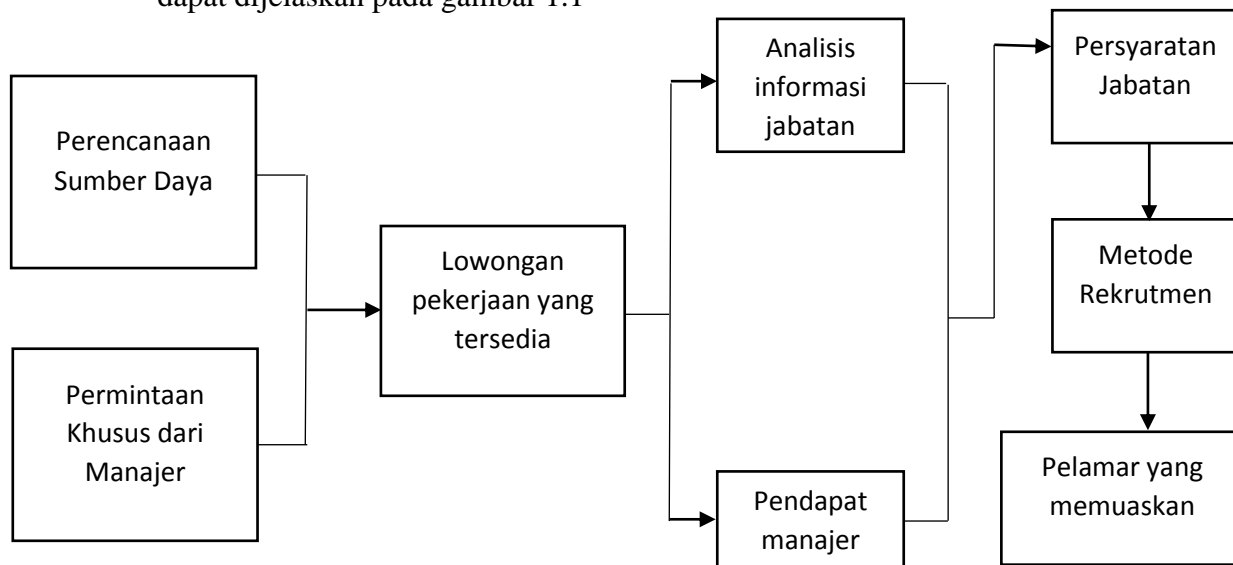
1. Spesialis ilmu syari'ah yang memahami ilmu ekonomi (ahli tipe A)
2. Spesialis ilmu ekonomi yang memahami serta mengenal syari'ah (ahli tipe B)
3. Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi (ahli tipe C) Muhammad (2003).

Ahli tipe A diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area system ekonomi islam, dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi serta menjawab persoalan-persoalan modern dalam system ekonomi. Ahli tipe B lebih diharapkan dalam melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi sistem ekonomi islam. Ahli tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan dalam Perbankan Syari'ah sekarang tetapi berapa banyak SDM yang memiliki keahlian ganda.

#### **G. Proses Rekrutmen**

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.

Menurut Handoko dalam jurnal Chairul (2014 : 14) proses rekrutmen dapat dijelaskan pada gambar 1.1



Menurut gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa tahap pertama dalam proses rekrutmen dimulai dengan merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dari pihak manajer, sehingga diketahui pekerjaan yang kosong atau lowong. Tahap selanjutnya menganalisis jabatan yang di butuhkan oleh perusahaan yang dilakukan oleh manajer SDM sesuai dengan kebijakan atau pendapat manajer perusahaan yang meliputi persyaratan, metode yang digunakan baik terbuka atau tertutup sesuai jabatan yang lowong. Jika proses rekrutmen tersebut dilakukan secara baik seperti diatas maka akan diperoleh pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Menurut Yusuf (2015:110) proses rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong

Jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan diketahui saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, yang mengundurkan diri dan sebagainya. Dengan melihat dinamika tersebut, maka dilakukan proses rekrutmen.

2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Proses ini untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

3. Menentukan calon yang tepat

Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan sumber perekrutan yang tepat baik secara internal maupun secara eksternal.

4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik metode tertutup maupun metode terbuka.

5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya di proses dalam tahap seleksi.

6. Menyaring dan menyeleksi kandidat

Proses seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang dan memiliki banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.

7. Membuat penawaran kerja

Setelah proses dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja.

#### 8. Mulai bekerja

Ketika kandidat sudah menjadi pegawai, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

### H. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2014 : 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2016 : 127).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan, sebaliknya kinerja buruk akan berdampak negatif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja (Lestari, 2018 : 31).

### I. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja juga merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. (Kasmir, 2016 : 184). Penilaian

bias dikatakan sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu peran manajemen SDM yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja tidak selalu diukur dari baik atau tidaknya penyelesaian tugas yang diberikan, tetapi juga dapat diukur dari disiplin kerja, ketepatan waktu, maupun etos kerja.

#### **J. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:196) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kerjanya bagus harus diperhatikan kerjanya agar tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka ada penyesuaian kompensasi.
6. *Inventory* kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan

memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kinerjanya.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan untuk mencari tahu komunikasi seperti apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya.
9. Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, penilaian kerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

#### **K. Asas-Asas Penilaian Kerja**

Asas-asas peneilaian kerja untuk melakukan penelitian kinerja harus dilakukan : (Kasmir,2016 :201)

##### **1. Secara Objektif**

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara : realistis, terukur, menantang dan berdasarkan skala prioritas. Rialistis yaitu menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan. Terukur yaitu setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya. Menantang merupakan pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan. Dan berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan terlebih dahulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan selanjutnya.

##### **2. Secara Adil**



Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian.

### 3. Secara Transparan

Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

## **L. Indikator Penilaian Kerja**

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Isnawati (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian karyawan. Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu. Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitasnya yang di capai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan. Waktu (ketepatan waktu) merupakan dimana kegiatan dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Efektifitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap perusahaan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Suatu penelitian pada dasarnya adalah bagian mencari, mendapatkan data yang selanjutnya dilakukan penyusunan dalam bentuk laporan hasil penelitian. Supaya proses tersebut dapat berjalan lancar serta hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka diperlukan adanya penelitian. Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode penelitian ini terdiri dari :

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif adalah sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung serta menghasilkan satu teori.

Pada penelitian kualitatif instrumen yang digunakan merupakan peneliti itu sendiri selaku *human instrumen* yang memiliki fungsi sebagai penentu fokus penelitian, pemilih informan sebagai sumber data, pelaku yang mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan dan membuat kesimpulan atas penelitiannya. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara wawancara kepada responden terkait rekrutmen karyawan berbasis non- perbankan syariah terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

Menurut denzin dan Lincoln menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengguakan latar belakang alamiah dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada (Albi Anggito, 2018). Erikson menyatakan bahwa penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan. Selanjutnya tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen, kinerja

karyawan, dan pengaruh kinerja karyawan berbasis non-perbankan syari'ah di BRI Syari'ah KCP Kebumen.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yang berada di Jln. Ahmad Yani No.37 Indrakila, Kebumen, Kec. Kebumen, Kab Kebumen, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dari 1 Juni 2020 sampai 30 Agustus 2020.

## **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang melekat pada variabel dan menjadi sentral permasalahan (Suharsimi, 2005). Dalam hal ini yaitu Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah Karyawan (operasional dan marketing ) Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

## **D. Teknik Analisis Data**

### **1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan jenis data yang diambil. Data yang dipakai diharapkan sesuai dengan permasalahan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah :

#### **a. Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti (Tika,2016 : 57). Data tersebut diperoleh menggunakan teknik penelitian langsung ke lapangan, yaitu wawan cara kepada karyawan dan penyebaran kuisioner pada nasabah bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau lembaga di luar dari peneliti sendiri (Tika, 2016 :58). Data sekunder diperoleh dari buku-

buku, dokumen, jurnal, artikel, dan *website* yang relevan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Populasi dan sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya (Sugiyono, 2011 : 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syari'ah KCP Kebumen yang berjumlah 13 orang.

### b. Sampel

Menurut usman (2009 : 182) sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan. Maka dari itu peneliti hanya meneliti seluruh karyawan kecuali, satpam dan OB BRI syari'ah KCP Kebumen, dikarenakan satpam dan OB tidak berpengaruh dalam implikasi rekrutmen karyawan non-perbankan syariah terhadap kinerja karyawan.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden (Hasan, 2009). Dalam penelitian ini akan langsung meneliti kepada responden penelitian berupa karyawan bank BRI Syari'ah KCP Kebumen dengan melakukan wawancara dan kepada nasabah bank dengan membagikan kuisioner dengan harapan memberikan respon atas

pertanyaan tersebut dan juga untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang laporan pribadinya, atau hal-hal lain yang diketahui. Daftar pertanyaan bersifat terbuka yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup yang jawabannya telah ditentukan oleh peneliti. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup yaitu peneliti telah menyiapkan pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berkaitan dengan penelitian.

#### 4. Uji Keabsahan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *credibility* (uji kebenaran) kemudian peneliti menggunakan Triangulasi Data. Triangulasi pada hakekatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Untuk pengecekan kembali data dari berbagai sumber dan menggunakan berbagai macam cara serta waktu dengan tiga teknik Triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi Sumber, pada suatu proses membandingkan antara sumber satu dengan sumber yang lainnya.
- b. Triangulasi Teori, membandingkan teori yang ada dengan data yang sudah diperoleh. Agar antara teori dan data saling berkaitan.
- c. Triangulasi metode, membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam hal ini menggunakan metode wawancara maupun observasi dan survei untuk memperoleh kebenaran yang valid.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen**

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syari'ah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syari'ah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syari'ah islam.

Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syari'ah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellent) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syari'ah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syari'ah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertas oleh makna pengedar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syari'ah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan warna putih sebagai benang merah sebagai brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas PT. Bank BRI Syari'ah semakin kokoh setelah pada tanggal 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syari'ah PT. Bank BRI Syari'ah (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan

Basir selaku direktur utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Raharjo selaku direktur utama PT. Bank BRI Syari'ah.

Saat ini PT. Bank BRI Syari'ah menjadi bank syari'ah ketiga terbesar berdasarkan aset PT. Bank BRI Syari'ah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah PT. Bank BRI Syari'ah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai visinya, saat ini PT. Bank BRI Syari'ah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., Dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai kantor layanan syari'ah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus pada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip syari'ah. Sehubungan dengan manfaat PT. Bank BRI Syari'ah tersebut, maka timbulah gagasan untuk membuka cabang di Kota Kebumen dan akhirnya pada bulan Juli 2013 diresmikanlah Kantor Cabang BRI Syari'ah Kebumen yang berada di Jln. Ahmad Yani No.37 Indrakila, Kebumen, Kec. Kebumen, Kab Kebumen, Jawa Tengah. Dan per tanggal 1 Februari 2021 BRI Syari'ah KCP Kebumen melakukan merger dengan Bank Syari'ah Mandiri dan Bank BNI Syari'ah berubah nama menjadi BSI ( Bank Syari'ah Indonesia).

## **2. Visi dan Misi BRI Syari'ah KCP KEBUMEN**

### **a. Visi Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen**

“menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna”.

### **b. Misi Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen**

- 1) Memahami keragaman individu dan mengkomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.

- 3) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketrampilan pikiran.

### 3. Produk Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen

Adapun produk-produk yang ada di bri syariah kcp kebumen yaitu :

#### a. Produk *Funding* (Penghimpun Dana)

Penghimpun dana merupakan suatu upaya kegiatan usaha yang dilakukan pihak bank dalam mencari dana kepada pihak deposan (masyarakat yang memiliki dana lebih tinggi) yang nantinya akan disalurkan kepada pihak kreditor (masyarakat yang membutuhkan dana) dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai lembaga *intermediary* antara pihak deposan dengan pihak kreditor. Dalam bank syari'ah penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk giro, tabungan dan deposito dengan menggunakan prinsip wadi'ah dan prinsip mudharabah. Berikut adalah contoh produk yang *funding* yang ada di BRI Syari'ah KCP Kebumen :

##### 1) Tabungan faedah

Produk simpanan ini ditujukan untuk nasabah perorangan yang menginginkan kemudahan transaksi keuangan sehari-hari. Produk ini juga dilengkapi dengan fasilitas e-channel berupa *SMS Banking/ Mobile Banking, Internet Banking*. Tabungan ini menggunakan akad *wadiah yad dhamanah* dimana nasabah menitipkan dananya tanpa ada perjanjian khusus untuk pengelolaan uangnya.

##### 2) Tabungan impian

produk ini ditujukan untuk nasabah perorangan yang dirancang untuk mewujudkan impian nasabah (Kurban, Pendidikan, Liburan, Belanja) dengan terencana dengan mekanisme autodebet setoran rutin perbulan. Produk ini memiliki fasilitas berupa asuransi yang dapat diperoleh hingga 750 juta rupiah.



Jumlah manfaat asuransi yang diberikan secara sekaligus sebesar akumulasi sisa setoran rutin bulanan yang belum jatuh tempo maksimum 750 juta/ Nasabah, jika :

- a) Tahun pertama kepesertaan jumlah manfaat asuransi diberikan bila nasabah meninggal dunia karena kecelakaan.
- b) Pada tahun kedua dan selanjutnya kepesertaan jumlah manfaat asuransi diberikan bila nasabah meninggal karena kecelakaan maupun bukan.

### 3) Tabungan Haji

Produk ini merupakan produk simpanan yang menggunakan akad mudharabah mutlaqah (bagi hasil) bagi calon haji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH). Tabungan haji ini menggunakan SSKOHAT (Sistem Komputer Haji Terpadu) produk ini pula memiliki asuransi jiwa sebesar saldo tabungan.

### 4) Simpanan Faedah

Produk ini merupakan simpanan dana pihak ketiga dengan akad mudharabah dimana nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana dengan pembagian nisbah bagi hasil yang telah disepakati keduanya. Produk ini merupakan simpanan berjangka 7, 14, 21, dan 28 hari dengan minimal dana penempatan Rp 500.000,- dengan diberikannya bilyet sebagai media informasi transaksi.

### 5) Simpanan Pelajar

Produk ini ditujukan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia dengan syarat mudah dan sederhana, dalam mengedukasi dan menginklusi keuangan dalam program budaya menabung sejak dini. Produk ini menggunakan akad wadiah ya dhamanah. Persyaratannya yaitu perjanjian kerja sama antara Bank dengan sekolah, mengisi aplikasi pembukaan

rekening, dan melengkapi dokumen berupa KTP orang tua/wali, KK/NISN/NIS.

6) Giro Faedah

produk ini merupakan simpanan investasi dana nasabah dengan menggunakan akad mudharabah mutlaqah yang penarikannya dapat dilakukan sesuai kesepakatan dengan cek, bilyet giro, atau dengan pemindah bukuan.

7) Deposito Faedah

Produk ini merupakan simpanan berjangka menggunakan akad bagi hasil bagi nasabah perorangan maupun perusahaan yang memberikan keuntungan optimal.

**b. Produk *Landing* (Penyaluran Dana atau Pembiayaan)**

Penyaluran dana adalah transaksi penyediaan dana atau barang serta fasilitas lain kepada nasabah yang tidak bertentangan dengan syari'at islam dan standar akuntansi perbankan sertabtidak termasuk penyaluran dana yang dilarang menurut ketentuan Bank Indonesia.

Setiap proses penyaluran dana harus mengacu pada pedoman yang berlaku, antara lain penerapan prinsip kehati-hatian dengan ketentuan didasarkan pada asas penyaluran dana yang sehat yaitu mencakup 5C+S (*Character, Capacity, Capital, Condition, Collateral* dan sesuai Syari'ah). Penyaluran dana pada bank syari'ah dilakukan dalam bentuk pembiayaan.

Dalam menyalurkan dana kepada nasabah, berdasarkan tujuan penggunaannya secara garis besar produk pembiayaan syari'ah terbagi ke dalam 4 kategori, yaitu pembiayaan dengan prinsip bagi hasil, pembiayaan dengan prinsip jual beli, pembiayaan dengan prinsip sewa, pembiayaan dengan akad pelengkap. Berikut beberapa produk pembiayaan (*Landing*) yang ada di BRI Syari'ah KCP Kebumen :

1) Griya Faedah

Produk ini membantu nasabah dalam memenuhi kebutuhan seperti membeli rumah baru, *refinancing* atau pembiayaan ulang

maupun *take over* pembiayaan perumahan dan *top up* dengan tambahan dana untuk memenuhi kebutuhan konsumtif barang atau jasa lainnya.

2) KPR Sejahtera

KPR Sejahtera merupakan produk pembiayaan kepemilikan rumah dengan bantuan dana subsidi dari pemerintah melalui Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP).

3) OTO Faedah

Merupakan pembiayaan kepemilikan mobil untuk masyarakat perorangan dalam memenuhi kebutuhan kendaraan dengan menggunakan prinsip jual beli (*murabahah*).

4) Pembiayan Umrah

Pembiayaan umroh merupakan pembiayaan yang membantu masyarakat dalam memenuhi impian untuk beribadah dan berziarah ke baitullah.

5) Purna Faedah

Merupakan pembiayaan yang di peruntukan kepada para pensiunan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan paket barang atau jasa.

6) Multi Faedah

Adalah pembiayaan diberikan khusus kepada pegawai atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan, baik barang dan jasa yang bersifat konsumtif dengan cara yang mudah.

7) Pembiayaan Kepemilikan Emas BRISyariah Ib

Merupakan pembiayaan khusus perorangan untuk tujuan kepemilikan emas, dimana nasabah dapat mengangsur setiap bulan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan dan disepakati.

8) Mikro Faedah

Merupakan pembiayaan di peruntukan ke masyarakat yang memiliki usaha dengan tujuan pembiayaan untuk tujuan modal usaha, investasi dan konsumsi.

#### 4. Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Kebumen

Berikut ini struktur Organisasi BRI Syariah KCP Kebumen:

1. Pimpinan Cabang Pembantu (PINCAPEM) : Hari Santoso
2. Branch Operational Supervisor (BOS) : Nurahni Febrianti
3. Account Officer (AO) : Dekky Herdiyanto
4. Unit Head (UH) : Eko Andriyanto
5. Account Officer Mikro (AOM) :
  - a. Ahmad Jamaludin
  - b. Arya Apriyan Sukma
  - c. Miftahul Huda
  - d. Nur Romadhon
  - e. Heri Widodo
6. Customer Service : Muchtarul Anam
7. Teller : Sri Purbasari
8. Security :
  - a. Adi Yulianto
  - b. Supriyatin
9. Cleaning Service : Sugeng

##### A. Fungsi dan Tugas Bagian Tempat PPL

1. Pimpinan Cabang Pembantu (PINCAPEM)
  - a. Melakukan pertanggung jawaban operasional dan financial cabang pembantu.
  - b. Melaksanakan misi secara keseluruhan.

- c. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur
- d. Merencanakan, mengembangkan melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- e. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatannya.

## 2. Branch Operational Supervisor (BOS)

- a. Mengkoordinasi pelaksanaan operasional bank di kantor cabang pembantu dengan cara memberikan layanan operasional yang akurat dan tepat waktu, sehingga seluruh transaksi dari nasabah dapat ditangani dan diselesaikan secara excellent.
- b. Memberikan dukungan kepada Pimpinan serta seluruh jajaran bisnis dan support di kantor cabang pembantu.
- c. Berperan dalam mendukung pencapaian target kewajiban dan fee-based income unit bisnis di area.
- d. Melakukan kontrol serta supervisi untuk fungsi-fungsi kerja yang ada di bawah tanggung jawabnya yang mencakup transaksi cabang, general affairs, cash & clearing operations dan e-channel operations.
- e. Memastikan pengembangan pegawai, peningkatan produktivitas pegawai, customer dan product knowledge kepada pegawai.

- f. Memverifikasi terkait dokumen-dokumen penting yang terkait dengan kewenangannya.

### 3. Account Officer (AO)

- a. Memperkenalkan produk pembiayaan kepada nasabah dan melakukan follow up dengan nasabah yang memiliki usaha besar maupun pendapatan yang besar pula.
- b. Mendampingi dan memberi arahan kepada nasabah atas produk pembiayaan yang nasabah ambil, serta bertanggung jawab atas pemahaman nasabah untuk meminimalisir masalah yang akan terjadi dikemudian hari.
- c. Berkoordinasi dengan marketing untuk menganalisis kelayakan nasabah dan menganalisis tingkat resiko jaminan serta membuat laporan.

### 4. Unit Head (UH)

- a. Bertanggung jawab terhadap portofolio cabang dengan target nasabah dari sektor usaha kecil micro dan menengah (UMKM) di area sekitar cabang.
- b. Bertanggung jawab terhadap pengambilan dan rekomendasi keputusan kredit.

- c. Memonitor dan mensuprvisi team marketing dalam pengajuan aplikasi, pencapaian target, hubungan dengan nasabah, serta kelancaran pembayaran angsuran nasabah.

#### 5. Account Officer Mikro (AOM)

Tugas AOM sama dengan AO hanya saja AOM mengatasi pembiayaan kredit usaha mikro.

#### 6. Customer Service

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya.
- b. Memberi informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabaha atau calon nasabah.
- c. Mengadministrasikan daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah. Dan mengadministrasikan resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- d. Menerima pelayanan dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan.

#### 7. Teller

Teller bertanggung jawab kepada manajer. Tugasnya adalah melaksanakan seluruh aktifitas yang berhubungan dengan transaksi.

#### 8. Security

- a. Mengawasi seluruh wilayah Bank mulai radius lokal sampai dengan pintu masuk dan ruangan dalam bank.
- b. Membuka pintu, menyambut dan memberi salam kepada setiap nasabah yang akan masuk ke dalam bank.
- c. Menanyakan keperluan nasabah dan memberikan nomor antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan.
- d. Memberikan petunjuk dan arahan dengan baik jika ada nasabah yang memerlukan pertanyaan dan informasi.

#### 9. Cleaning Service

Memastikan menjaga kebersihan dan kerapian dari luar bank sampai ke dalam bank dan setiap sudutnya.

### **B. Mekanisme rekrutmen karyawan bank konvensional**

Analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia untuk menemukan karyawan yang layak dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai serta bersedia ditempatkan pada posisi yang di butuhkan, dengan dari pihak bank perlu mengambil kebijakan dalam perencanaan-perencanaan rekrutmen karyawan.

Dalam rekrutmen karyawan bank konvensional menggunakan beberapa media rekrutmen diantaranya:



- 1). Website resmi broadcast dari karyawan, media cetak maupun media sosial.
- 2). Karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut untuk di promosikan jabatan, rotasi untuk menempati defisi atau bagian yang kosong.
- 3). Bekerjasama dengan kantor pusat untuk melakukan rekrutmen eksternal  
adapun persyaratan umum bank konvensional adalah sebagai berikut :
  - a. WNI
  - b. Pria/Wanita
  - c. Tinggi badan laki-laki minimal 160 cm dan perempuan minimal 155 cm
  - d. Usia maksimal 25 tahun untuk freshgraduate sarjana (S1) dan 28 tahun untuk gelar master (S2)
  - e. Belum menikah
  - f. IPK minimal 3,00 skala 4,00
  - g. Skor toefl ITP min 400 dan mahir berbahasa inggris aktif
  - h. Mampu berkomunikasi dengan baik dan bermotivasi tinggi
  - i. Tidak pernah terlibat dalam kasus hukum
  - j. Bersedia menjalani ikatan kerja

### **C. Rekrutmen karyawan bank bri syari'ah kcp kebumen**

#### **1. Proses Rekrutmen Karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen**

Rekrutmen pada Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen sepenuhnya dilakukan oleh kantor cabang. Untuk karyawan BRI Syari'ah KCP kebumen hanya menyaring calon-calon karyawan saja, sepenuhnya dilakukan oleh devisi SDM kantor cabang di BRI Syari'ah Purwokerto.

Rekrutmen dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen melakukan rekrutmen ketika membutuhkan SDM untuk memenuhi bagian-bagian yang kosong pada kantor tersebut. Jika memang ada posisi/ jabatan yang kosong dan perusahaan membutuhkan segera SDM pada posisi tersebut maka kantor cabang segera memproses surat lamaran yang diajukan oleh si pelamar pada kantor BRI Syari'ah KCP Kebumen, kemudian pelamar mengikuti tes. SOP rekrutmen sebenarnya sama yang membedakan yaitu si Bank

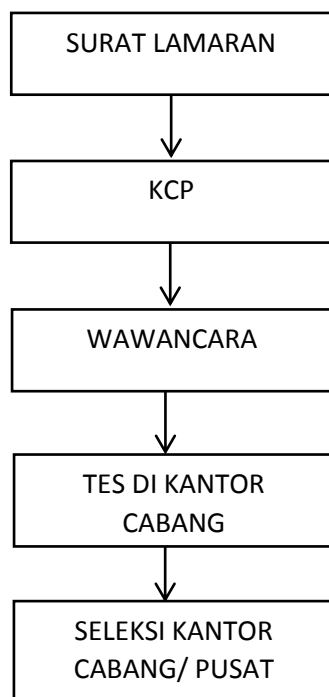
BRI Syari'ah KCP Kebumen ada tes baca Qur'an nya, berikut yang harus di jalani calon pelamar untuk melamar di Bank Syari'ah :

- a. Wawancara
- b. Psikotes
- c. Pengetahuan umum dan bahasa inggris

Rekrutmen selalu mengacu pada aturan dari pusat, namun untuk wawancara mengenai pengetahuan Syari'ah dapat dilakukan di KCP, mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang pengetahuan Syari'ah semua tergantung kebijakan dari cabang. Pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tentang pengetahuan mengenai dasar-dasar agama islam dan pengetahuan tentang perbankan syari'ah. Untuk standarisasi kriteria yang dibutuhkan oleh BRI Syari'ah KCP Kebumen salah satunya adalah IPK minimal 2,75, berpenampilan menarik dan mampu berkomunikasi dengan baik. Kebanyakan karyawan BRI Syari'ah KCP Kebumen bukan berlatar belakang pendidikan perbankan syari'ah, namun mereka bisa menyesuaikan cara bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja sesuai dengan tata cara bekerja di BRI Syari'ah KCP Kebumen.

Proses penerimaan dan pengerahan karyawan pada BRI Syari'ah KCP Kebumen mengacu pada ketentuan BRI Syari'ah Purwokerto sebagai pusat kantor di daerah Barlingmascakeb (Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap dan Kebumen). Ada beberapa tahapan dalam proses penerimaan karyawan, diantaranya:

Bagan 1.4 Proses Penerimaan Karyawan



## KETERANGAN :

- a. Pelamar mengajukan syarat lamaran pada Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, seperti CV, fc Ijazah, fc KTP dan syarat lainnya yang di perlukan dan dikirim langsung ke alamat Bank.
- b. KCP (Kantor Cabang Pembantu) memeriksa dan menyeleksi berkas lamaran calon karyawan.
- c. Tes wawancara pertama dilakukan di Kantor Cabang Pembantu oleh Kepala Bagian Operasional Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen. Di sini dilakukan tes untuk membaca Al-Quran.
- d. Setelah lolos tes wawancara akan di lanjutkan tes seperti psikotes, bahasa inggris dan pengetahuan umum di Bank BRI Syari'ah Kantor Pusat.
- e. Setelah semua proses telah dilakukan maka keputusan diterimanya calon karyawan ditentukan oleh Kantor Cabang Pusat.

Proses rekrutmen ini bertujuan agar mendapatkan SDM Syari'ah yang berkualitas dan profesional, karena ini merupakan harapan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen untuk memajukan perusahaan.

## **2. Proses Penerimaan dan Pengerahan Pegawai**

Delapan pedoman dasar penerimaan dan pengerahan pegawai yaitu :

- a. Penerimaan dan pengerahan pegawai secara langsung menunjang program perbaikan performance bank.
- b. Proses dan pelaksanaan penerimaan dan pengerahan pegawai didorong oleh kebutuhan bank untuk memperbaiki mutu pegawainya.
- c. Target utama memperoleh tenaga kerja yang profesional.
- d. Agar dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas baik, penerimaan dan pengerahan pegawai harus merupakan proses yang aktif dan menjangkau calon potensial.
- e. Kebutuhan-kebutuhan penerimaan dan pengerahan pegawai akan dipenuhi melalui pemanfaatan seluruh sumber yang ada.
- f. Proses penerimaan dan pengerahan pegawai merupakan suatu proses yang tersusun dan terarah.
- g. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan merupakan dasar penyeleksian tenaga kerja yang bermutu tinggi.
- h. Keputusan seleksi harus didasarkan pada evaluasi yang dipertimbangkan secara bijaksana dan dilakukan oleh yang ahli.

## **3. Proses Pengelolaan Penerimaan dan Pengerahan Pegawai**

Unit yang terlibat dalam proses penerimaan dan pengerahan pegawai

- a. Unit yang bertanggungjawab untuk penerimaan pegawai melakukan:
  - 1) Menyusun rencana penerimaan dan pengerahan pegawai tahunan.  
Biasanya di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen melaksanakan kegiatan ini dengan melakukan *meeting* untuk membahas rencana kegiatan yang akan di lakukan Bank di awal dan akhir tahun.
  - 2) Mencari sumber-sumber tenaga kerja.  
Bagian operasional Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen akan menyebarkan info lowongan kerja apabila terjadi kekosongan

jabatan di media *offline* seperti di papan informasi di area kebumen, menyebarkan brosur lowongan kerja dan menempelkan di dinding kaca Bank. Di *online* juga biasanya menyebarkan info lowongan kerja misal di media instagram, facebook, website, dll.

- 3) Menyiapkan rencana kampanye penerimaan/ penarikan pegawai.  
Pihak Bank akan memilih siapa saja yang lolos seleksi tahap pemberkasan, dilihat dari ijazah, cv, dan berkas pendukung lainnya.
- 4) Mengadakan pendekatan kepada calon pegawai.  
Pihak Bank akan menghubungi satu persatu siapa saja yang lolos dalam tahap awal yaitu pemberkasan.
- 5) Mengadakan Wawancara.  
Setelah menghubungi calon pegawai maka tahap selanjutnya adalah wawancara yang dilakukan oleh bagian operasional SDM bahkan Pimpinannya Biasanya ikut mewawancarai calon pegawai/karyawan.
- 6) Melakukan Tes.  
Setelah lolos tahap wawancara maka akan dikirim ke kantor pusat untuk di tes lebih lanjut disana, yaitu tes pengetahuan, bahasa, kesehatan, psikotes, dll.
- 7) Mengkoordinir keputusan seleksi dan penawaran.  
Calon pegawai nanti akan dipilih sesuai kriteria yang telah di tentukan oleh pihak Bank itu sendiri dan di beri perjanjian kontrak kerja.
- 8) Mengkoordinir pelatihan awal dan penugasan (penempatan) calon pegawai yang terpilih.  
Setelah lolos seleksi pegawai/ karyawan harus mendapatkan pelatihan atau pembekalan terlebih dahulu sebelum mulai bekerja, biasanya pembekalan dilakukan di Jogjakarta selama yang telah ditentukan oleh pihak Bank.

b. Unit Pemakai

Unit pemakai bersama-sama dengan unit pengelola penerimaan pegawai melakukan kegiatan :

- 1) Merinci persyaratan penerimaan dan pengarahan pegawai.  
Pihak dari SDM Bank akan merinci apa saja syarat atau kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon pegawai dan nantinya akan memberikan pengarahan untuk calon pegawai/karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen. Biasanya persyaratan yang diajukan untuk melamar kerja menjadi karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yaitu :
  - a. Surat Lamaran
  - b. CV
  - c. Fc Ijazah
  - d. SKCK
  - e. Fc KTP
- 2) Menentukan saat penerimaan pegawai.  
Nantinya pihak Operasional SDM Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen akan menentukan tanggal dan hari untuk penerimaan pegawai dan menghubungi pelamar yang lolos uji pemberkasan untuk melakukan tes wawancara.
- 3) Mengevaluasi kualifikasi calon.  
Mba Febri selaku PG BOS/ bagian SDM akan mengevaluasi calon-calon karyawan yang kiranya memiliki loyalitas tinggi, jujur, disiplin, mau bekerja keras yang akan diterima nantinya sebagai karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.
- 4) Mempelajari keberhasilan dan kegagalan hasil penerimaan pegawai tahun lalu untuk memperbaiki hasil tahun depan.  
Setiap tahun diadakan pertemuan semua karyawan untuk membicarakan kinerja dan evaluasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, biasanya dilakukan pada awal tahun dan akhir tahun.

Pada teori Lembaga keuangan syari'ah salah satunya Perbankan Syari'ah adalah lembaga yang cukup bagus, karena di dalamnya melibatkan orang-orang yang harus mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka juga dituntut dalam mempunyai kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Oleh karena itu seorang SDM lembaga keuangan syari'ah harus selalu mempelajari serta mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seorang dalam bidang keuangan syari'ah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu diantara tiga SDM berikut :

1. Spesialis ilmu syari'ah yang memahami ilmu ekonomi (ahli tipe A)
2. Spesialis ilmu ekonomi yang memahami serta mengenal syari'ah (ahli tipe B)
3. Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi (ahli tipe C) Muhammad (2003).

Namun pada kenyataanya di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen semua karyawan berbasis non perbankan syari'ah, pada hasil wawancara kepada salah satu karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yaitu Muchtarul Anam (*Customer Service*) seluruh karyawan Bank tidak ada satupun yang berbasis syari'ah, latar belakang pendidikan sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam meningkatkan efektifitas kinerja pada suatu perusahaan. Peneliti meneliti hanya 10 karyawan saja dari 13 karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

Karena keterbatasan waktu dikarenakan pandemi peneliti hanya mengambil sampel dari masing masing nasabah yang menggunakan produk bank yaitu 10 orang dengan menggunakan metode wawancara.

Tabel 1.5 Klasifikasi Perkembangan Kinerja Karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen pada Dua Tahun Terakhir.

NO	KLASIFIKASI	TABUNGAN	HAJI	PEMBIAYAAN
1.	MEMUASKAN	1	1	2
2.	CUKUP BAIK	4	4	3
3.	TIDAK MEMUASKAN	5	5	5
	JUMLAH	10	10	10

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan nasabah dipengaruhi oleh minimnya pengarahan dan penjelasan secara detail oleh karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, sehingga menyebabkan ketidakpahaman nasabah terhadap perbedaan bank syari'ah dan konvensional. Dimana tujuan Bank syari'ah yaitu mengenalkan produk-produk syari'ah yang sesuai dengan ajaran islam. Sehingga mampu bersaing dengan bank konvensional.

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan nasabah Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yang bernama Nurudin :

*“ dalam penawaran produk yang dilakukan oleh karyawan bank Syari'ah KCP Kebumen itu hanya menjelaskan tentang mudahnya pencairan saja dan tidak menjelaskan produk syariah apa dan kegunaannya.”*

Hal tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pihak Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, yang dijelaskan oleh bagian SDM di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yaitu mba Nurahni febrianti :

*“setelah proses rekrutmen karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen telah mendapatkan pelatihan PDPS (Pelatihan Dasar Perbankan Syari'ah) yaitu program pelatihan untuk karyawan baru yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengenalan dasar tentang filosofi ekonomi dan perbankan syari'ah, proses pembelajaran dikemas secara sistematis, integratif dan fokus, program ini biasanya dilaksanakan 4 (empat) kali dalam 2 (dua) minggu.”*

Tetapi pada pelaksanaannya karyawan belum menerapkan secara maksimal dari pelatihan PDPS pada saat rekrutmen karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, yang menyebabkan ketidaktahuan terhadap produk-produk yang akan di tawarkan dan meningkatkan ketidakpuasan nasabah terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian skripsi yang berjudul Analisis Rekrutmen Karyawan Berbasis Non Perbankan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya adalah:

1. BRI Syariah KCP Kebumen melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman rekrutmen BRI Konvensional, hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan bank syariah. Hal tersebut diatur oleh divisi syariah pusat.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti rekrutmen karyawan yang berbasis non perbankan syariah menyebabkan kurangnya penyampaian produk-produk syariah secara detail, sehingga menyebabkan masyarakat tidak bisa membedakan produk syariah dan konvensional.
3. Kinerja BRI Syariah KCP Kebumen dalam dua tahun terakhir menunjukkan peningkatan, terbukti dengan klasifikasi tingkat kinerja karyawan yang semakin meningkat.

### **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan saran untuk Bank Syariah untuk kedepannya adalah :

1. BRI Syariah harus lebih memprioritaskan pada lulusan yang berasal dari ekonomi syariah/ perbankan syariah, karena ilmu yang mereka dapatkan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan Bank Syariah di Indonesia.
2. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar mampu bersaing dengan Bank Konvensional dan dapat meningkatkan kemajuan Bank Syariah di Indonesia.
3. Sosialisasi perbankan syariah harus lebih ditingkatkan, agar masyarakat dapat mengetahui perbedaan dan keunggulan Bank Syariah dibandingkan Bank Konvensional.

4. Diharapkan pada perguruan tinggi islam dapat melakukan kerja sama dengan Bank Syari'ah dalam bentuk apapun, karena ini salah satu cara agar Bank Syari'ah dapat diterima oleh masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Muchtarul. 2020. Pengaruh Rekrutmen Karyawan Non Perbankan Syariah. BRI Syari'ah KCP Kebumen.
- Bachri, Bachtiar. 2010. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif". *Jurnal Teknologi Pendidikan* Volume 10, Nomor 1.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Chairul, A. T. (2014). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. *Prodi Manajemen Universitas Hasanuddin*.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Febrianti, Nurahni. 2020. Rekrutmen Karyawan. BRI Syari'ah KCP Kebumen.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Halimah, Fatatun. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam Pada BMT Khonsa Cilacap". *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Volume I, Nomor 2.
- Handoko. 2014. *Jurnal Chairul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, No 14.
- Herlina, Putri. 2019. "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bank Syari'ah Mandiri".
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lestari, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syari'ah KC Solo). Veteran. Salatiga : Program Studi Perbankan Syari'ah.
- Muhammad. 2011. *Manajemen Bank Syari'ah*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Rahman. 2017. Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syari'ah. *Jurnal Perbankan Syari'ah* Volume 1, No 2.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmatin, Nur dan Andri, Brawijaya. 2016. "Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syari'ah Kantor Pusat Jakarta". *Jurnal Perbankan Syari'ah Universitas Djuanda*, Volume 2.
- Saifullah, Muhammad. 2018. "Analisa Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BNI Syari'ah Kantor Cabang Banda Aceh". *Jurnal Perbankan Syari'ah UIN AR-RANIRY*.
- Statistik Perbankan Syariah .2017. diakses 03 Juni 2020, pukul 13.00.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suharsimi, A. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryani, Putri. 2019. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syari'ah Kantor Cabang Banda Aceh". *Jurnal Perbankan Syari'ah UIN AR-RANIRY*.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tika, P. 2016. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-penelitian.html](http://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-penelitian.html)
- [www.pahlevi.net/pengertian-rekrutmen/&hl=id-ID](http://www.pahlevi.net/pengertian-rekrutmen/&hl=id-ID)
- [www.ilmu-ekonomi-id.com/2016/10/pengertian-seleksi-tenaga-kerja-faktor-yang-harus-diperhatikan.html?m%3D1&hl=id-ID](http://www.ilmu-ekonomi-id.com/2016/10/pengertian-seleksi-tenaga-kerja-faktor-yang-harus-diperhatikan.html?m%3D1&hl=id-ID)
- [www.maxmanroe.com/vid/umum/penelitian-kualitatif.html](http://www.maxmanroe.com/vid/umum/penelitian-kualitatif.html)

[www.brisyariah.co.id](http://www.brisyariah.co.id)

Yuliyanti, Ellyta. 2009. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Volume 16.

Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta : Rajawali Pers.

Lampiran 1. Wawancara kepada mba Nurahni Febrianti selaku bagian operasional Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen.

1. Bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?

Proses seleksi yang ada dalam Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen pada dasarnya sama dengan bank-bank lain. Akan tetapi yang membedakan adalah dalam tahap seleksi adanya baca tulis Al-Quran. Dengan kata lain karyawan yang ada dalam Perbankan Syari'ah harus bisa membaca Al-Quran dengan mengikuti tes tertulis dan wawancara.

2. Apa sajakah yang menjadi penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?

Calon pelamar hendaknya memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan baik. Karena menyangkut tentang bagaimana cara menjelaskan produk kepada nasabah agar menjadi tahu bahwa Bank Syari'ah dan Bank Konvensional memiliki perbedaan. Ditambah apabila menguasai bahasa inggris dan komputer dengan baik maka kemungkinan terpilihnya menjadi karyawan.

3. Apa solusi yang diberikan oleh Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen kepada karyawan yang berasal dari jurusan konvensional yang tidak memahami prinsip perbankan syari'ah secara mendalam?

Bagi karyawan yang baru lulus seleksi dan bergabung di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen yang tidak berasal dari jurusan Perbankan Syari'ah adalah dengan mengikuti program Pelatihan Dasar Perbankan Syari'ah (PDPS) selama satu minggu.

Lampiran 2. Lampiran transkrip wawancara terhadap karyawan Bank BRI Syari'ah  
KCP Kebumen

1. Sudah berapa lama menjadi karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Karyawan : saya sudah hampir 3 tahunan bekerja menjadi karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen, kurang lebih sejak tahun 2018.
2. Apakah dulunya kuliah di jurusan Perbankan Syari'ah?  
Karyawan : bukan mba, saya bukan dari jurusan perbankan syari'ah tapi tetep bisa menjadi karyawan disini.
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kerjanya?  
Karyawan : sebenarnya sangat berpengaruh, karena kita mempromosikan Produk Bank Syari'ah kan harus bisa menjelaskan tentang bagaimana produk ini dalam perspektif islam, agar nantinya nasabah bisa mengetahui perbedaan Bank Syari'ah dan Bank Konvensional.
4. Bekerja di bagian apa di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Karyawan 1 : marketing  
Karyawan 2 : operasional
5. Bagaimana cara menjelaskan produk Bank ke nasabah?  
Karyawan : saya hanya menjelaskan tentang sistem produknya, kelebihan dan keunggulan dari produk tersebut.
6. Kendala yang dihadapi dalam melayani nasabah?  
Karyawan : nasabah yang kritis biasanya gampang tergoda sama produk dari bank lain.
7. Apakah kinerja karyawan mempengaruhi profit yang didapat oleh Bank?  
Karyawan : iya, soalnya kalau kinerjanya bagus maka banyak nasabah yang ingin melakukan pembiayaan atau pendanaan, tergantung kinerja yang di capai oleh karyawan itu sendiri.
8. Berapa profit yang didapat dalam kurun waktu 1 tahun?  
Karyawan : dalam pembiayaan yang dikeluarkan pertahun yaitu mencapai Rp 45.000.000.000 profit yang didapat yaitu Rp 4.000.000.000 dan pertahunnya biasanya meningkat sejumlah RP 1.000.000.000.

### Lampiran 3. Pertanyaan untuk nasabah Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen

1. Mempertanyakan nama nasabah?  
Nasabah : nama saya Nurudin
2. Mempertanyakan alamat nasabah?  
Nasabah : di Jl. Tentara Pelajar no 16 Kebumen
3. Mempertanyakan pekerjaan nasabah  
Nasabah : wirausaha
4. Mempertanyakan alasan memilih menjadi nasabah Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Nasabah : karena yang sudah kenal sama marketingnya
5. Apakah pelayanan karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen sudah baik?  
Nasabah : kurang memuaskan
6. Apakah puas dengan pelayanan karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Nasabah : belum karena saya ingin melakukan pembiayaan apa, di kasihnya yang apa, katanya yang mudah pencairannya, seperti itu
7. Apakah karyawan menjelaskan tentang prinsip ke syari'ahan produk Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Nasabah : engga mba, biasanya hanya menjelaskan tentang alur atau sistem dari produknya, dan kelebihan/ kekurangannya saja
8. Apakah nasabah mengetahui perbedaan Bank Syari'ah dan Bank Konvensional?  
Nasabah : menurut saya sama aja si mba, cuma beda nama aja
9. Adakah saran untuk kinerja karyawan Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen?  
Nasabah : ya lebih di tingkatkan lagi dalam melayani nasabahnya



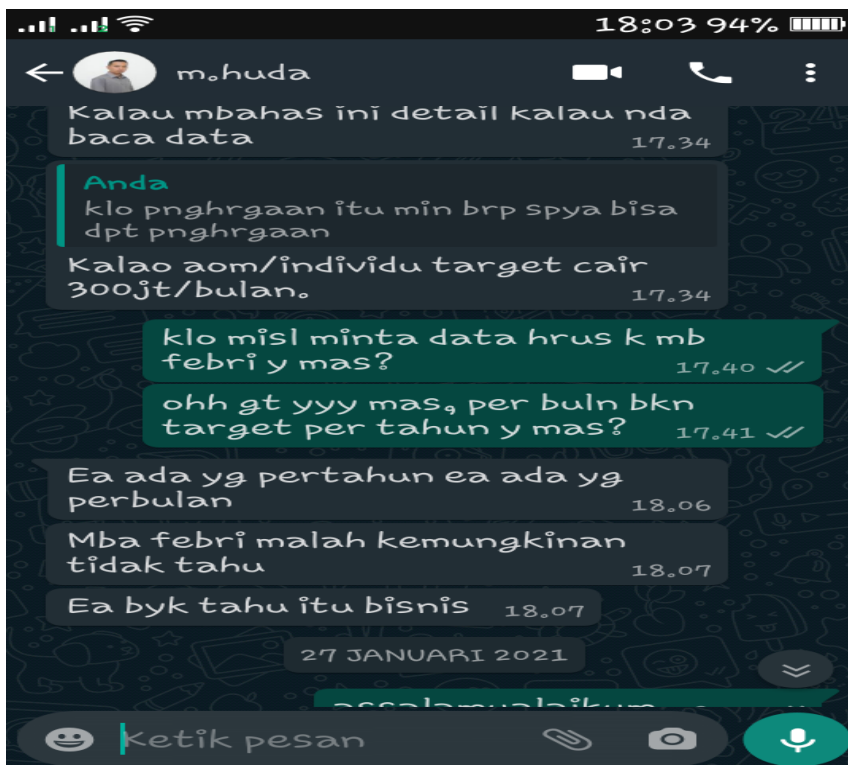
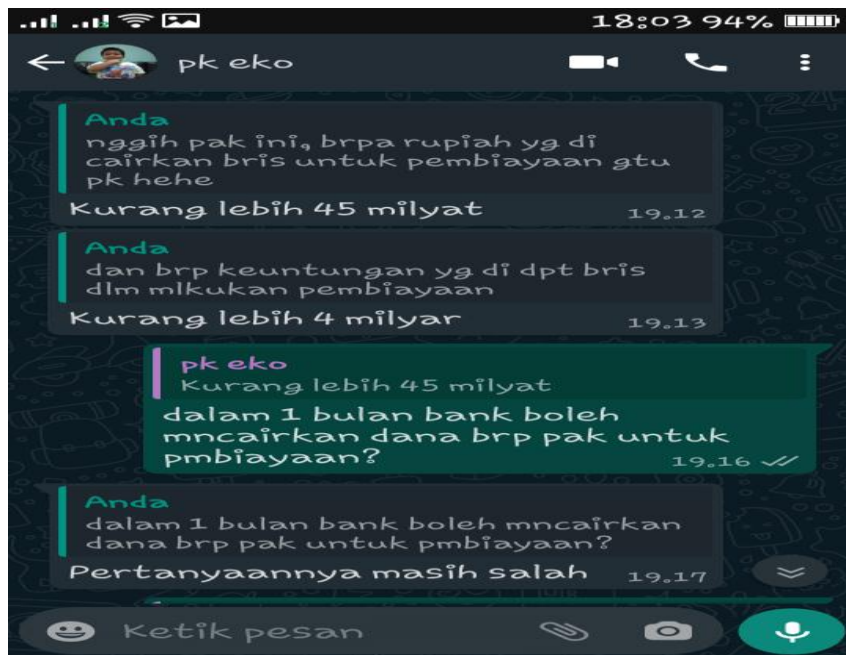
Lampiran 4. Wawancara pihak SDM Bank BRI Syariah KCP Kebumen



Lampran 5. Wawancara karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen



## Lampiran 6. Wawancara Karyawan Melalui Media Online



## Lampiran 7. Wawancara Nasabah




Lampiran 8. Wawancara Nasabah



## Lampiran 9. Screenshoot Bimbingan



Lampiran 10. Blanko/ Kartu Bimbingan Skripsi



**IAIN PURWOKERTO**

KEMENTERIAN AGAMA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

---

**BLANKO/ KARTU BIMBINGAN**

Nama : Lusi Munafingah  
 NIM : 1619202065  
 Smt./Prodi : 8 Perbankan Syariah B.  
 Dosen Pembimbing : Chandra Wartha S.TP., M.Si.  
 Judul Tugas Akhir : Analisis Implikasi Perbankan Syariah berbasis non perbankan syariah terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah KCP Kebumen

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *)	TANDA TANGAN
1.	Januari	30-01-2020		
2.	Februari	25-02-2020	Cara penulisan proposal yg baik & benar - Penambahan materi & teori.	
3.	April	29-04-2020	Penguatan data, Penambahan teori	
4.	Mei	12-05-2020	Penulisan Pendahuluan, bodynote & daftar pustaka	
5.	Juni	16-06-2020	Penguatan data.	
6.	Juni	19-06-2020	data kesimpulan rangkai	

Purwokerto, 25 Juni 2020  
 Pembimbing.

H. Chandra Wartha, S.TP., M.Si.  
 NIP. 19760325201101007

\*)Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
 \*\*)Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Lampiran Blanko Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-636624, 628250, Fax : 0281-636653, www.iaipurwokerto.ac.id

**BLANGKO/KARTU BIMBINGAN**

Nama : Lusi Munafingah  
 NIM : 1617202065  
 Prodi/semester : PS/9  
 Dosen Pembimbing : H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
 Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen Karyawan Berbasis Non-Perbankan Syari'ah Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah KCP  
 Kebumen

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	September	Selasa, 01-09-2020	Revisi Bab 1 Setelah Seminar Proposal		
2	September	Senin, 14-09-2020	Penguatan Latar Belakang Masalah		
3	Oktober	Kamis, 01-10-2020	Penulisan Landasan Teori		
4	Oktober	Rabu, 14-10-2020	Penelitian Terdahulu		
5	November	Jumat, 20-11-2020	Sumber Data dan Cara Memperolehnya		
6	November	Senin, 23-11-2020	Analisis Data		





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

7	Desember	Kamis, 10-12-2020	Metode Penelitian	
8	Desember	Jumat, 18-12-2020	Hasil Penelitian	
9	Januari	Senin, 18-01-2021	Pengecekan Dari Bab 1-5	
10	Januari	Kamis, 28-01-2021	Bab 1-5 dan Lampiran-lampirannya	

\*) diisi pokok-pokok bimbingan;

\*\*) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 01 Februari 2021  
Pembimbing,

H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
NIP. 197903232011011007

Lampiran 11. Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp. : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id


**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah... Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. 4687/In.17/FEBLJ.PS/PP.009/XII/2019... tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi.

Atas Nama : Lusi Munafingah....., NIM : 1617202065.....  
Judul Skripsi : Analisis Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Non Perbankan  
Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Kcp  
Kebumen  
.....

Saya menyatakan bersedia / tidak ~~bersedia~~ \*) menjadi Pembimbing Skripsi Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Purwokerto, 26/12/2019...

  
H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
NIP 197903232011011007.....

Catatan : \*Coret yang tidak perlu

Lampiran 12. Surat Usulan Menjadi Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp. : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 4687/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/XII/2019  
Lamp. : 1 Lembar  
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Purwokerto, 26/12/2019...

Kepada  
Yth H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
Dosen Tetap IAIN Purwokerto  
Di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikumWr. Wb.*

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa/i program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 23/12/2019..... dan konsultasi mahasiswa/i kepada Kaprodi pada tanggal 26/12/2019..., kami mengusulkan Bapak/ Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi Mahasiswa/i :

N a m a : Lusi Munafingah  
N I M : 1617202065  
Prodi : Perbankan Syariah (S1)  
Judul Skripsi : Analisis Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Non Perbankan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah Kop Kebumen

Untuk itu, kami mohon Bapak/ Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir, Atas kesediaan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb.*

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.  
NIP ..197812312008012027

Lampiran 13. Sertifikat BTA/PPI



## SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/4584/18/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**NAMA : LUSI MUNAFINGAH**  
**NIM : 1617202065**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	71
# Tartil	:	70
# Imla'	:	70
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	70



ValidationCode

Purwokerto, 18 Okt 2019  
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

**Nasrudin, M.Ag**  
NIP: 197002051 99803 1 001

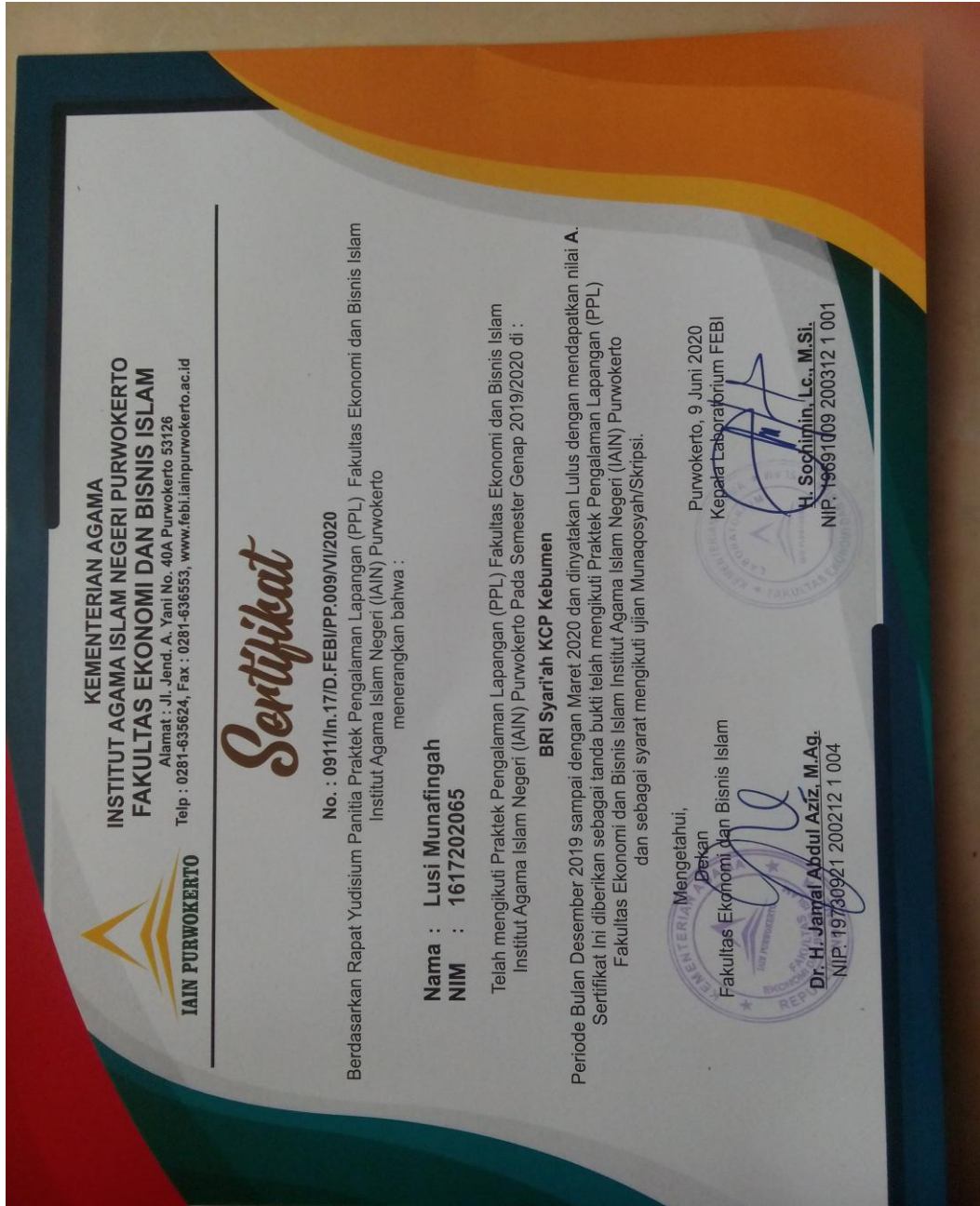
Lampiran 14. Sertifikat Bahasa Arab



Lampiran 15. SERTIFIKAT Bahasa Inggris



Lampiran 16. Sertifikat PPL



# Lampiran 17. Sertifikat Aplikom

## SERTIFIKAT APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA**  
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A, Telp. 0281-635824 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126



**IAIN PURWOKERTO**

No. IN.17/UPT-TIPD/1607/II/2020

Diberikan Kepada:

**LUSI MUNAFINGAH**  
NIM: 1617202065

Tempat / Tgl. Lahir: Banjarnegara, 26 Juni 1998

**SKALA PENILAIAN**

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

**MATERI PENILAIAN**

MATERI	NILAI
Microsoft Word	75 / B
Microsoft Excel	85 / A-
Microsoft Power Point	85 / A-

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program **Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto pada tanggal 12-02-2020.



Purwokerto, 13 Februari 2020  
Kepala UPT TIPD



**Dr. H. Edjar Herdiyono, S.Si, M.Sc**  
NIP. 19601215 200501 1 003





## Lampiran 18. Sertifikat KKN



The certificate is a green and white document with a repeating watermark of 'LPPM IAIN PURWOKERTO'. It features a large green banner with the word 'SERTIFIKAT' in white. The text is in Indonesian and details a KKN (Community Service) activity. At the bottom right, there is a circular official stamp of the institution and a signature.

**LPPM**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

**SERTIFIKAT**

Nomor: 533/K.LPPM/KKN.46/11/2020

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : LUSI MUNAFINGAH  
NIM : 1617202065  
Fakultas / Prodi : FEBI / PS

**TELAH MENGIKUTI**

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-46 IAIN Purwokerto Tahun 2020  
dan dinyatakan LULUS dengan Nilai 91 (A).

Purwokerto, 13 November 2020  
Ketua LPPM,

*[Signature]*  
L. D. Ansori, M.Ag.  
NIP. 19650407 199203 1 004

## Lampiran 19. Blanko pengajuan munaqosah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.ainpurwokerto.ac.id

### REKOMENDASI MUNAQOSYAH

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Lusi Munafingah
NIM	: 1617202065
Semester	: IX
Jurusan/Prodi	: PS / Perbankan Syari'ah
Angkatan Tahun	: 2016
Judul Skripsi	: Analisis Rekrutmen Karyawan Berbasis Non-Perbankan Syari'ah Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah KCP Kebumen

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan. Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alikum Wr. Wb.*

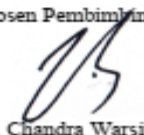
Dibuat di : Purwokerto  
Tanggal : 02 Februari 2021

Mengetahui,  
Kepala Jurusan Perbankan Syari'ah



Wafa Sholihah Shafrani, S.P., M.Si.  
NIP. 197812312008012027

Dosen Pembimbing



H. Chandra Warsito, S.TP., M.Si.  
NIP. 197903232011011007

## Lampiran 20. Skl Semprom



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR**  
Nomor : 1352/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Lusi Munafingah

NIM : 1617202065

Semester : VIII

Jurusan : Perbankan Syariah

Berdasarkan Surat Rekomendasi Sidang Seminar Proposal Revisi Substansi dan Metodologi Proposal dengan Judul : Analisis Implikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Non-Perbankan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen Pada Tanggal 20 Juli 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

Dengan perubahan proposal /hasil Proposal sebagai berikut :

**1. Substansi Materi**

Karyawan yang berbasic non perbankan syari'ah akan berdampak kepada kepuasan nasabah BRIS Kebumen atau tidak.

**2. Metodologi Penelitian**

Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer yaitu wawancara kepada karyawan dan nasabah.

**3. Teknik Penulisan**

1. Latar belakang masalah
2. Rumusan masalah
3. Tujuan dan manfaat penelitian
4. Kajian pustaka
5. Penelitian terdahulu
6. Metode penelitian
7. Sistematika pembahasan
8. Daftar pustaka

**4. Lain-lain**

Dalam penelitian terdahulu rujukannya lebih baik menggunakan jurnal karena bias di akses sewaktu waktu dan jurnal merupakan data yang terbaru.

**5. Saran**

Lebih di kuatkan lagi alasan memilih tempat di BRIS Kebumen.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan Riset penulisan Skripsi program S-1 Terima kasih.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 22 Juli 2020  
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,  
  
**Shafrani, SP., M.Si.**  
NIP. 19781231 200801 2 027

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Lusi Munafingah
2. NIM : 1617202065
3. Tempat/Tgl.Lahir : Banjarnegara, 25 Juni 1998
4. Alamat Rumah : Sirkandi Kreyek Rt 06/01, Purworejo Klampok,  
Banjarnegara
5. Nama Orang Tua  
Nama Ayah : Supono  
Nama Ibu : Sukarti

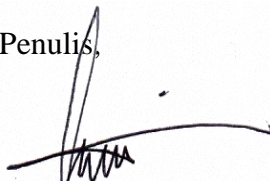
### B. Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

1. TK : TK PERTIWI 1 SIRKANDI 2004
2. SD/MI, Tahun Lulus : SD N 2 SIRKANDI, 2010
3. SMP/MTS, Tahun Lulus : SMP N 3 PURWOREJO KLAMPOK,  
2013
4. SMA/SMK, Tahun Lulus : SMK HKT1 1 PURWOREJO KLAMPOK,  
2016
5. S.1 Tahun Masuk : IAIN PURWOKERTO, 2016

Purwokerto, 28 Januari 2021

Penulis,



Lusi Munafingah  
NIM.1617202065