

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah di era modern mulai berkembang pada tahun 1963 ditandai dengan berdirinya *Mit Ghamr Local Saving Bank* di Mesir. Ketika OKI dibentuk, mulailah dijalankan serangkaian konferensi internasional, dan pendirian Bank Islam menjadi salah satu agendanya. Akhirnya pada Oktober 1975 dibentuklah *Islamic Development Bank* (IDB) yang memiliki anggota 22 negara Islam. (A. Karim, 2004, hlm. 23)

Perkembangan selanjutnya di era 1970-an, usaha-usaha penyebaran untuk mendirikan bank Islam dimulai di banyak negara. Kini, bank-bank besar dari negara-negara barat, seperti *Citibank*, *ANZ Bank*, *Chase Manhattan Bank*, dan *Jardine Fleming* telah pula membuka *Islamic Window* dengan tujuan untuk memberikan jasa-jasa perbankan yang sesuai dengan syariat Islam. (A. Karim, 2004, hlm. 24)

Indonesia sebagai sebuah negara dengan penduduk Muslim terbesar di dunia juga tidak luput dari penyebaran bank-bank syariah di dunia. Pada akhir abad ke-20 Indonesia mulai memiliki bank-bank yang mendasarkan pengelolaannya pada prinsip Syariah. Secara kelembagaan PT Bank Muamalat

Indonesia (BMI) merupakan bank syariah pertama yang berdiri di Indonesia, kemudian disusul bank-bank lain yang mulai membuka jendela syariah (*Islamic window*) dalam mengoperasikan kegiatan usahanya. (Umam, Perbankan Syariah Dasar-Dasar dan Perkembangannya di Indonesia, 2016, hlm. 26-27). Hingga saat ini bank-bank syariah di Indonesia terus bermunculan.

Perbankan Syariah di Indonesia diproyeksikan akan meningkat pesat seiring dengan meningkatnya laju ekspansi kelembagaan dan akselerasi pertumbuhan aset perbankan syariah yang sangat tinggi. Perkembangan ini terjadi hampir diseluruh Kota Besar yang ada di Indonesia. Salah satu kota yang mengalami perkembangan dibidang perbankan syariah ialah Banjarmasin.

Banjarmasin merupakan salah satu kota yang berada di provinsi Kalimantan Selatan yang memiliki luas 98,46 km. Banjarmasin termasuk kota besar yang mengalami kemajuan pesat dibidang ekonomi, sehingga hal tersebut menjadi penyokong bagi perkembangan bank syariah. Dengan pesatnya perkembangan tersebut menimbulkan persaingan perbankan syariah di Banjarmasin semakin ketat hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya bank syariah yang berdiri disana. Untuk mengatasi persaingan tersebut diperlukan strategi yang tepat agar sebuah bank syariah tetap berjalan dengan baik dan tetap eksis dimata masyarakat.

Adapun Bank Syariah yang ada di Kota Banjarmasin ialah Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin yang terletak di Jl. A. Yani, KM 5

Pemurus Luar, Sungai Baru, Banjarmasin Tengah. Kantor pusat Muamalat terletak di Jakarta Muamalat Tower Jl. Prof Dr Satrio, Kav. 18 Kuningan Timur, Setia Budi Jakarta Selatan. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syariah pertama yang berdiri di Indonesia. Bank Muamalat berdiri pada 1 November 1991 dan mulai beroperasi 1991. Bank Muamalat berdiri dipelopori oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Dengan berdirinya bank Muamalat Indonesia memotivasi banyak perbankan di Indonesia untuk mendirikan bank syariah di Indonesia, sehingga saat ini semakin banyak bank syariah yang bermunculan dan menimbulkan persaingan yang ketat.

Salah satu aspek terpenting dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ialah Sumber Daya Manusia. Sebab berlangsungnya sebuah bank syariah, tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai ujung tombak pelayanan dan operasional. Peran manusia sangat menentukan keberhasilan dari sebuah bank syariah. Kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga keuangan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, diperlukan langkah yang tepat untuk memperoleh dan menempatkan sumber daya yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan agar pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya maksimal serta keberhasilan yang direncanakan.

Kualitas sumber daya sebuah bank syariah pada awalnya ditentukan oleh para calon pekerja atau pelamar. Untuk menemukan karyawan yang

berkualitas diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen atau penarikan adalah proses pencarian dan pemilihan calon pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. (Abdullah, 2007, hlm. 59). Proses ini dimulai dari ketika organisasi itu mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. (Notoatmodjo, 2009, hlm. 105).

Hasil dari proses perekrutan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan bahan dasar yang akan menentukan perjalanan hidup organisasi tersebut sepanjang kurun waktu yang direncanakan karena bahan dasar itu menjadi masukan tentang standar sumber daya manusia seperti apa yang diperlukan oleh organisasi, dan oleh karena itu harus ditindak lanjuti dalam proses selanjutnya, yaitu proses perekrutan. Mengingat bahwa manusia itu unik (mempunyai cipta, rasa, dan karsa, serta memiliki perbedaan yang satu dengan yang lainnya) dan hasil proses perekrutan itu sangat menentukan perjalanan hidup organisasi, maka mereka yang melaksanakan tugas merekrut sumber daya manusia haruslah orang yang memiliki profesional tinggi.

Setelah melakukan rekrutmen maka langkah selanjutnya untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas ialah seleksi. Menurut

Simamora (2004: 202) dalam jurnal yang ditulis oleh Endang, Bernhard, dan Irvan yang berjudul *The Recruitmen Process, Selection, Job Training, and Effect On Performance Of Employees At CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas* menyatakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan merupakan definisi seleksi. (Kartodikromo , Tewel, & Trang, 2018)

Proses seleksi menjadi sangat penting sebab dari proses ini dapat dilihat keterampilan dan kemampuan para calon karyawan, maka dalam proses ini dapat dibandingkan kemampuan dari satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas dibutuhkan proses seleksi dan rekrutmen yang tepat. Organisasi yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat memetik keuntungan selama karyawan tersebut bekerja di organisasi tersebut.

Adapun dalam merekrut dan menyeleksi karyawan telah diatur dalam Q.S Al-Qhasas/28:26, yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qhasas ayat 26)

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya dan mulai beroperasi sejak tahun 1992. Bank Muamalat sebagai bank umum syariah pertama di Indonesia telah banyak mengalami berbagai macam kondisi dan telah banyak mengalami perubahan arus didunia keuangan. Bank Muamalat Indonesia sempat beberapa kali diterpa isu yang tidak sedap sampai pernah diisukan akan mengalami kebangkrutan. Pada tahun 2018 diberitakan oleh detik.com menurut Peneliti Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia Bank Muamalat Indonesia mengalami permasalahan pada rasio pembiayaan bermasalah yang terlalu besar. Terakhir pada November 2019 dilansir dari Tribunnews.com bahwa Bank Muamalat Indonesia saat itu diisukan tengah mengalami permasalahan keuangan, bahkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) disebut sedang berupaya menyelamatkan bank syariah tertua ditengah air ini. Namun, menurut pimpinan Bank Muamalat Indonesia, apa yang dialami Muamalat masih dalam tahap wajar dalam dunia perbankan, menurutnya situasi di Bank Muamalat saat itu baik-baik saja.

Bank Muamalat Indonesia hingga saat ini masih bertahan di dunia perbankan syariah, terlepas dari semua isu miring yang pernah diberitakan, Muamalat Indonesia masih beroperasi dengan baik dan masih memiliki banyak nasabah. Hal ini tentu saja tidak lepas dari peran karyawan untuk tetap mengoperasikan bank Muamalat ditengah tekanan isu-isu miring yang menerpa.

Tentu saja bukan hal yang mudah untuk mempertahankan sebuah bank yang telah lama berdiri dan telah mengalami beberapa kali revolusi ekonomi di Indonesia. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia memiliki kualitas dan kompetensi yang bagus, sebab mampu mempertahankan keberlangsungan Bank Muamalat Indonesia. Seperti yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, bahwa karyawan yang berkualitas ditentukan dari langkah awal bagaimana cara menjaring dan menyeleksinya. Adapun untuk menemukan karyawan yang berkualitas yaitu dengan cara mengadakan rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarnasin melakukan rekrutmen dan seleksi setiap tahun apabila diperlukan karyawan baru. Proses seleksi diserahkan kepada masing-masing kantor cabang yang membutuhkan karyawan baru, seleksi awal dilaksanakan oleh kantor cabang lebih dahulu kemudian seleksi bagian operasional yang memilih adalah BOSM (Branch Service Operational Manager), dan untuk bisnis yang memilih adalah BM (Branch Manager), setelah didapat 3 kandidat teratas selanjutnya diajukan ke HC Area.

Adapun kriteria karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin yaitu yang memiliki ketelitian dan kecakapan dalam bekerja bagi Frontliner dan memiliki pengalaman kerja bagi Marketing. Untuk latar belakang pendidikan tidak terlalu diutamakan, hal ini dapat menjadi pemicu masalah dikemudian hari sebab bidang pekerjaannya tidak relevan dengang latar belakang

pendidikannya ditambah lagi dengan adanya masalah yang dihadapi oleh Bank Muamalat yang telah penulis uraikan diatas dan hal ini akan merugikan organisasi. Pelaksanaan seleksi di sana hanya melaksanakan satu kali wawancara kerja tanpa wawancara pendahuluan, hal tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan rekrutmen disana kurang selektif.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih mendalam lagi mengenai bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana hubungan sumber daya manusia yang berkualitas dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrut dan seleksi dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin
- b. Untuk mengetahui hubungan antara sumber daya manusia yang berkualitas dengan pelaksanaan rekrut dan seleksi Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai rekrutmen dan seleksi dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin
- b. Menambah pengetahuan dan wawasan seputar permasalahan yang diteliti, baik bagi penulis maupun pihak yang lain.
- c. Bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin penelitian ini di harapkan bisa memberikan masukan positif dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam mencapai sumber daya manusia yang berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

- d. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang bermaksud melakukan penelitian berikutnya dari aspek yang berbeda dari penelitian ini, serta sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka menambah khazanah ilmu pengetahuan, baik pihak perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

D. Definisi Operasional

Sebagai penjelasan agar tidak terjadi perselisihan dalam memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis perlu memberikan pendekatan teoritis berupa definisi operasional sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. (Nurdin, 2002, hlm. 70). Pelaksanaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan rekrut karyawan dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan perusahaan atau dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat diposisi yang tepat. (*put the right man on the right place*). (Yusuf, 2015, hlm. 94). Rekrutmen yang dimaksud pada penelitian ini adalah rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamakat Kantor Cabang Banjarmasin

3. Seleksi menurut Rivai (2011: 159) dalam jurnal yang ditulis oleh Endang dan kawan-kawan yang berjudul *The Recruitmen Process, Selection, Job Training, and Effect On Performance Of Employees At CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas* adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. (Kartodikromo , Tewel, & Trang, 2018)
4. Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan yang dimaksud pada penelitian ini yaitu para calon pelamar kerja yang mengikuti proses rekrutmen untuk dapat menjadi karyawan.
5. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2009, hlm. 1)
6. Berkualitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata kualitas yang berarti tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya). Jadi berkualitas adalah mempunyai kualitas atau bermutu (baik). Kualitas yang dimaksud disini ialah kualitas yang dimiliki oleh calon karyawan yang mengikuti rekrutmen.

7. Bank Muamalat yaitu lembaga keuangan yang memiliki fungsi menghimpun, menyalurkan serta lalu lintas pembayaran dengan menggunakan prinsip Syariah yang berada di kota Banjarmasin.

E. Kajian Pustaka

Untuk menghindari plagiatisme dan kesamaan, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi yang di tulis oleh Agus Pranandi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin 2016. “Pola Rekrutmen dan Pembinaan Tenaga Kerja Pada BMT Amanah Banjarmasin”. Penelitian ini dilatar belakangi dari melihat suksesnya BMT Amanah dan sebagian kecil dari pengelolaan dan juga karyawan bukan lulusan ekonomi syariah atau perbankan syariah mampu menjalankan BMT dengan baik. Suksesnya BMT karena mampu mengelola keuangan dengan baik hal ini dilihat dengan besarnya volume usaha menurut dinas koperasi yaitu tiga miliar lebih. Jumlah anggota koperasi berjumlah 28 orang. Pegawai berjumlah 10 orang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. Dengan besarnya volume tersebut menarik perhatian penulis bagaimana cara BMT Amanah dalam mengelola. Jelas saja peran sumber daya yang berkualitas. Sehingga rekrutmen dan pembinaan mengambil peran penting. Bertambahnya karyawan dikarenakan BMT menambah posisi baru dalam jabatan, dan

sebab dari berkurangnya karyawan karena karyawan yang habis masa kontrak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan pembinaan karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan BMT Amanah Banjarmasin yaitu melalui proses rekrutmen dengan system *merit* yaitu dengan kriteria kepandaian dan kecakapan yang dimiliki pelamar. Adapun pembinaan melalui pelatihan telah dilakukan melalui pelatihan dasar perbankan syariah oleh pihak BMT Amanah. Proses rekrutmen dan pembinaan melalui pelatihan telah dijalankan sesuai kaidah-kaidah teori rekrutmen pada umumnya dan sesuai dengan syariat Islam.

Persamaan dengan penelitian Agus Prananda adalah sama-sama membahas mengenai rekrutmen. Adapun perbedaannya adalah penulis meneliti tentang proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam mencapai SDM berkualitas sedangkan Agus Prananda mengenai pola rekrutmen.

2. Skripsi oleh Sofyana Lailya L Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo 2015. “Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. TOHA PUTRA Semarang)”. Kunci keberhasilan organisasi adalah karyawan, sebab karyawan sebagai sumber daya manusia. Calon-calon karyawan atau pelamar menentukan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Rekrutmen menjadi upaya awal yang menentukan. Oleh sebab itu

rekrutmen haruslah dilakukan semaksimal mungkin untuk menghindari salah rekrut yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi perusahaan. Manfaat utama dari proses perekrutan agar tercapai tujuan yang diinginkan, yaitu memperoleh karyawan yang tepat untuk setiap jabatan. Sedangkan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam merekrut karyawan berdasarkan keahlian, kejujuran, dan pengetahuan ilmu agama. Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang dalam perspektif manajemen syariah? tujuan dari rekrutmen ini adalah: 1). Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang. 2). Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen yang diterapkan di PT. Toha Putra Semarang dengan konsep manajemen sumber daya insani secara islam. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang berlaku di PT. Toha Putra Semarang telah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yakni menggunakan sistem Meryt. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam pada dasarnya telah dilakukan berdasar pada kebutuhan perusahaan, maksudnya rekrutmen sudah sesuai dengan al-Qur'an dan hadist nabi setelah analisis. Persamaan

dengan penelitian Sofyana Lailya L adalah sama-sama membahas mengenai rekrutmen. Adapun perbedaannya adalah penulis meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam mencapai SDM berkualitas sedangkan Sofyana Lailya L mengenai analisis kesesuaian rekrutmen dengan qur'an dan Hadis.

3. Skripsi oleh Hendri Haryanto Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015. "Rekrutmen Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (Kopma Uny)" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen karyawan di Kopma Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2014 yang meliputi proses rekrutmen karyawan, proses seleksi karyawan, faktor-faktor yang mendukung, faktor-faktor yang menghambat dan cara-cara mengatasi hambatan dalam rekrutmen karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tahapan dalam teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informan penelitian yang dipilih untuk informan kunci adalah Ketua Umum KOPMA UNY yang dapat memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya serta relevan dengan tujuan penelitian. Sedangkan informan pendukung yaitu, Ketua Bidang Personalia Asisten Bidang Personalia, Ketua Bidang Usaha, dan karyawan Kopma UNY.

Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Model triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan melewati beberapa tahapan yaitu dimulai dari penerimaan lamaran, pemeriksaan administrasi, seleksi calon karyawan, wawancara, dan keputusan penerimaan. Penampilan menarik, umur maksimal 27 tahun, pendidikan minimal SMK atau sederajat, menguasai kemampuan yang dibutuhkan dalam jabatan yang ditawarkan, pekerja keras dan mampu bekerja dalam tim, jujur ulet dan teliti, kreatif dan komunikatif merupakan kualifikasi karyawan yang telah ditentukan. Sumber rekrutmen karyawan berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Karyawan yang berasal dari dalam perusahaan bisa melalui promosi jabatan. Untuk metode dari luar yakni pelamar yang datang memasukkan lamarannya ke perusahaan dan juga kerjasama dengan institusi pendidikan. Persamaan dengan penelitian Hendri Haryanto adalah membahas mengenai rekrutmen. Adapun perbedaannya adalah penulis meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam mencapai SDM berkualitas di perbankan syariah sedangkan Hendri Haryanto mengenai pelaksanaan rekrutmen di koperasi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Adapun perbedaan yang mendasar pada objek penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami isi, maka penulisan dibagi dalam 5 bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I pendahuluan adalah bab yang akan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarkan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan peneliti yang merupakan hasil yang diinginkan. Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka ditampilkan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II merupakan landasan teori yang menerangkan, menguraikan dan menjabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga memberi informasi dari referensi media lainnya.

Bab III merupakan metode penelitian, yang berisi jenis, sifat dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Mencapai Sumber Daya Yang Berkualitas di Bank Muamalat Banjarmasin. Selanjutnya membahas mengenai analisis data dan hasil analisis serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab III, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian serta jawaban-jawaban pertanyaan yang disebut dalam rumusan masalah.

Bab V merupakan penutup, terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan merupakan telaah ringkasan terhadap pembahasan dari analisis sebelumnya. Adapun saran merupakan gagasan penulisan dan kontribusi pemikiran yang diberikan agar hasil penelitian ini berdampak positif bagi semua pihak.