BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan salah satu bank yang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Menurut data terakhir Bank Indonesia, sepanjang tahun 2013 pertumbuhan bank syariah di Indonesia dari sisi aset mencapai ± 34% dibanding dengan tahun sebelumnya. Dari sisi pembiayaan, pertumbuhannya mencapai ± 44% dengan *Non Performing Financing Gross* (Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah) yang terkendali. Ini merupakan keberhasilan perkembangan bank syariah yang spektakuler.[1]

Keberhasilan perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan dengan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku/praktisi bank syariah itu sendiri. Kriteria sumber daya manusia professional menurut syariah adalah ahli dibidangnya, hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling*

[1]Ekonsul Berkah, *Pertumbuhan Bank Syariah di Indonesia 2014*, artikelekis.blogspot.com/2014/07/pertumbuhan-bank-syariah-di-indonesia.html., diakses hari Minggu 22 Februari 2015, pukul 10.00 WITA.

baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashas: 26).[2]

Peranan penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.[3]

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai

---

[2] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Women,* (Bandung: Syaamil Al-Qur'an. 2005), h. 388.

[3] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004), h. 1.

dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.[4] Berdasarkan tinjauan syariah, rekrutmen dan rekrutmen syariah sebenarnya adalah proses yang sama. Hanya saja dalam rekrutmen syariah ada kriteria syariah/kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.[5]

Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *Job spec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.[6]

Secara teoritis, *man spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan, dan kriteria syariah.

Begitu juga halnya dengan bank syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan bank-bank konvensional.

Bank Syariah Mandiri adalah salah satu bank syariah dengan tingkat pertumbuhan yang pesat. Tidak hanya dengan inovasi produk dan layanan kantor

---

[4] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta.2009), h. 105.

[5] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 1987), h. 69.

[6] Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah Teori dan Implementasi,* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. 2014), h. 161.

yang banyak, tetapi juga kualitas sumber daya manusianya yang bagus. Bisa dilihat dari segi pelayanan yang diberikan praktisi kepada nasabah-nasabahnya, juga adanya evaluasi dalam hal pelayanan setiap minggunya. Hal yang demikian juga diterapkan di Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.

Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin memiliki manajemen personalia (manajemen sumber daya insani) yang bagus. Dalam hal perekrutan dan seleksi karyawan baru, Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin telah menentukan *job spec* dan *man spec* yang disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan baru tersebut, yang pastinya salah satu penetapannya disesuaikan dengan kriteria syariah.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi karyawan bagi perusahaan, maka diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian atas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin, yang penulis tuangkan dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul **"Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa hal yang menjadi poin penting untuk dikaji lebih dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.
2. Bagaimana proses seleksi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui proses seleksi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Setelah menyelesaikan penelitian ini, maka harapan penulis penelitian ini memberikan manfaat untuk:

1. Kepentingan studi ilmiah atau sebagai bahan terapan disiplin ilmu kesyariahan khususnya dalam bidang perbankan.

2. Sebagai bahan kajian pustaka yang ingin mengadakan penelitian lebih mendalam mengenai masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.
3. Dapat dijadikan referensi kepustakaan IAIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang akan diteliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian, maka perlu adanya definisi operasional agar lebih terarahnya penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Proses adalah runtutan perubahan/perkembangan sesuatu.[7] Proses yang dimaksud penulis adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait atau berinteraksi, yang mengubah input menjadi output, yakni dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.
2. Rekrutmen (penarikan) adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.[8] Rekrutmen yang dimaksud penulis adalah suatu proses pencarian tenaga kerja baru yang prosesnya dimulai dari pengumuman pencarian tenaga kerja oleh PT. Bank Syariah Mandiri

[7] W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka. 2003), h. 912.

[8] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, op.cit.*, h. 105.

KC. Banjarmasin hingga penyerahan lamaran pekerjaan tersebut oleh pelamar.

3. Seleksi adalah pemilihan/penyaringan.[9] Seleksi yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hasil proses seleksi ini menentukan apakah para pelamar diterima sebagai karyawan baru atau tidak, di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.
4. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji.[10] Karyawan yang dimaksud adalah karyawan baru di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang penulis lakukan, berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi, telah ditemukan penelitian sebelumnya yang juga mengkaji dengan proses rekrutmen dan seleksi, namun demikian ditemukan substansi berbeda dengan persoalan yang penulis angkat, penelitian yang dimaksud yaitu "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar". Oleh Muhammad Aji Nugroho (A211-02-772) mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar, jenis penelitian yaitu penelitian lapangan dengan

[9] W.J.S. Poerwadaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, op.cit.,* h. 1061.

[10] kamusbahasaindonesia.org., hari Rabu 03 Desember 2014, pukul 16.00 WITA.

pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini membahas pengaruh apa yang ditimbulkan dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa ternyata adanya pegaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dan seleksi yang lebih dominan mempengaruhinya.

Kedua: penelitian "Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Ketetapan Penempatan Karyawan Studi Pada Pasaraya Sri Ratu Kediri". Oleh Yuny Trisfina (0310323154) mahasiswa Universitas Brawijaya Malang, jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini membahas mengenai masalah-masalah yang timbul dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa pada perusahaan Pasaraya Sri Ratu Kediri metode rekrutmen karyawannya dengan sistem kekerabatan atau nepotisme dan media iklan.

Ketiga: penelitian "Analisis Penerimaan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Bank Syariah Banjarmasin". Oleh M. Riyadh Misqi (1001160261) mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin, jenis penelitian yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini membahas mekanisme penerimaan sumber daya manusia dan kualifikasi penerimaan sumberdaya manusia. Dengan hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa kualifikasi penerimaan sumber daya manusia di Bank Syariah Banjarmasin adalah *soft skill*, pendidikan, penampilan, pengalaman, dan usia.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, permasalahan yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini berkenaan dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ditinjau dari beberapa aspek, seperti implementasi atas teori, aspek syariah, dan aspek untung rugi.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Dalam bab ini memuat latar belakang masalah yang menguraikan alasan mengangkat judul skripsi dan gambaran atau penjelasan dari permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarkan akan dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah dan tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Signifikasi penelitian menguraikan kegunaan dari hasil penelitian karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini . Defenisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas/umum. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB II Ketentuan-ketentuan umum dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dan ketentuan ketentuan syariah dalam proses rekrumen dan seleksi karyawan. Merupakan acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Berisikan tentang teori pengertian rekrutmen dan seleksi karyawan baik secara umum ataupun

syariah, dan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB III Metode penelitian. Terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, data dan sumber data untuk mendapatkan hasil, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan prosedur penelitian.

BAB IV Laporan hasil penelitian. Terdiri dari gambaran umum tentang PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin dan dalam bab inilah semua hasil penelitian dan analisisnya yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dituangkan, yang tentunya tidak lepas dengan pembahasan yang ada pada bab satu, dua, dan tiga yang merupakan tolak ukur pembuatan bab ini.

Bab V Penutup. Yang berisikan simpulan hasil dari permasalahan penelitian dan saran-saran.