

**MEKANISME REKRUTMEN KARYAWAN
PADA BRI SYARIAH KANTOR CABANG SIDOARJO
AHMAD YANI**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh:

ALFIANA AULIA ALFATH
NIM : 2014110009

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2017**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Alfiana Aulia Alfath
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 14 April 1996
N.I.M : 2014110009
Program Studi : Keuangan & Perbankan
Program Pendidikan : Diploma 3
Judul : Mekanisme Rekrutmen Karyawan
Pada BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo
Ahmad Yani

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal :

(Drs. Ec. Mochammad Farid, M.M)

Pjs. Ketua Program Studi Diploma 3
Tanggal :

(Putri Wulanditya, SE., M.Ak., CPSAK)

**MEKANISME REKRUTMEN KARYAWAN
PADA BRI SYARIAH KANTOR CABANG SIDOARJO
AHMAD YANI**

Alfiana Aulia Alfath
STIE Perbanas Surabaya
Email : 2014110009@students.perbanas.ac.id

Drs. Ec. Mochammad Farid, M.M
STIE Perbanas Surabaya
Email : farid.perbanas.ac.id
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

ABSTRACT

This final project has a title "Mechanism of Recruitment of Employees at BRI Syariah Branch Office Sidoarjo Ahmad Yani". Problems encountered during the recruitment and selection process is one of the candidates who are not in accordance with expected by the bank. The purpose of this study is to describe the process of recruitment and selection of employees at BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. BRI Syariah is one of the Bank Syariah in Sidoarjo. This final project is prepared by doing literature studies on books relevant to the topic, information from the internet, Interview directly to one of the bank employees. Based on the research results can be concluded that the process of recruitment and selection of employees from internal sources and the process of recruitment and selection of employees from external sources. In the implementation of recruitment and selection of employees there are still some obstacles or obstacles, namely many applicants who do not fit with the expectations of the bank, and prospective employees who are already in the final test phase, and will carry out the contract signature was not present. When will sign the contract prospective employee hard to be contacted. To overcome barriers that occur during the recruitment and selection process, the bank should improve the employee recruitment and selection mechanism, find the right person through coworkers and request the original file of the applicant not to cancel the employment contract.

Keywords : *Mechanism, Recruitmen, Selection, BRI Syariah, Sidoarjo.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia perbankan dewasa ini perkembangannya semakin pesat dan modern baik dari segi ragam produk (misalnya produk kredit yang beragam, produk tabungan yang

beragam,dll), kualitas pelayanan, dan teknologi yang dimiliki. Perbankan semakin mendominasi perkembangan ekonomi dan bisnis suatu Negara, tidak hanya di Negara maju tapi juga di negara

berkembang. Bank merupakan salah satu badan penyedia dan pembiayaan pembangunan, antara lain melalui kegiatan penyaluran kredit dan investasi. Kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan oleh bank ini membantu debitur mengatasi kekurangan modal dalam mengelola, membiayai operasi, dan mengembangkan usaha sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Bank menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan juga menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau juga bentuk-bentuk lainnya dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Terdapat dua jenis bank yaitu bank konvensional dan bank syariah. Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998, Bank Konvensional adalah bank yang dalam kegiatannya memberikan jasa lalu lintas pembayaran kepada masyarakat. Maksudnya adalah bank sebagai lembaga keuangan berfungsi menyalurkan dan menyimpan dana yang ada dimasyarakat dan memutarinya dalam suatu siklus. Untuk memperoleh keuntungan dan menjalankan administrasinya, suatu bank menggunakan sistem bunga pada pinjaman yang diambil oleh kreditur.

Sedangkan Bank Syariah menurut Undang-Undang No.21 tahun 2008 adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah), Jadi Bank Syariah adalah bank yang kegiatannya mengacu pada hukum islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan bank syariah yang diterima maupun yang dibayarkan pada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat islam. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Perbankan Syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah, dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Dunia Perbankan terus berkembang dan bersaing memberikan pelayanan dan produk terbaik. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten. Dengan demikian perusahaan akan merekrut karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ikhsan (2008 : 4) Salah satu kunci utama dalam keberhasilan perusahaan atau bank adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi. Perekrutan karyawan adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan.

Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses

pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidaklah mudah, tentunya banyak hambatan dan tantangan tersendiri yang harus dihadapi. Namun semua itu dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan bidangnya dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini pun tentunya juga berlaku pada bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yang juga mengutamakan kualitas karyawan yang kompeten. Karena dengan rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik juga. Pada bank BRI Syariah KC Ahmad Yani tentunya memiliki persyaratan yang berbeda dengan bank konvensional yaitu beragama islam, bagi perempuan wajib berhijab. Maka dari itu disusunlah judul Tugas Akhir mengenai, **“Mekanisme Rekrutmen Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo Ahmad Yani**

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Undang-Undang No 10 Tahun 1998, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dana atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang perbankan. Sehingga berbicara mengenai bank tidak lepas dari masalah keuangan.

Aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang biasa dikenal dengan istilah kegiatan *funding* dalam dunia perbankan. Pengertian menghimpun dana adalah mengumpulkan atau mencari dana dalam bentuk simpanan. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat yaitu seperti giro, tabungan, sertifikat deposito, dan deposito berjangka. Bank juga memberikan balas jasa kepada penyimpan dana yaitu dapat berupa bunga, hadiah, bagi hasil, pelayanan atau jasa lainnya.

Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat maka oleh pihak bank dana tersebut akan diputar kembali atau diperjualkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau lebih dikenal dengan istilah kredit (*lending*). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pinjaman penerima kredit (*debitur*) dalam bentuk bung dan biaya administrasi. Sedangkan bagi bank dengan prinsip

syariah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

Pengertian Bank Konvensional

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Bank Konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kasmir (2013 : 36) menjelaskan prinsip konvensional yang digunakan bank konvensional menggunakan dua metode, yaitu :

1. Menetapkan bunga sebagai harga, Menetapkan bunga sebagai harga, baik untuk produk simpanan seperti giro, tabungan maupun deposito. Demikian pula harga untuk produk pinjamannya (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Penentu harga ini dikenal dengan istilah *spread based*. Apabila suku bunga simpanan lebih tinggi dari suku bunga pinjaman maka dikenal dengan nama *negative spread*, hal ini telah terjadi di akhir tahun 1998 dan sepanjang tahun 1999.
2. Untuk jasa-jasa bank lainnya pihak perbankan barat menggunakan atau menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau prosentase tertentu. Sistem pengenaan biaya ini disebut *fee based*.

Pengertian Bank Syariah

Menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah bahwa Bank Syariah adalah bank yang

menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Menurut Zainul (2009 :

3) Bank syariah yaitu “bank yang didirikan dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip islam, syariah dan tradisinya kedalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis yang terkait”. Prinsip utama yang diikuti adalah :

1. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi.
2. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah.
3. Memberikan zakat.

Ada beberapa perbedaan bank syariah dan bank konvensional yaitu :

1. Akad

Berdasarkan akad sendiri, bank syariah dan bank konvensional memiliki perjanjian atau akad yang berbeda sesuai dengan landasannya. Bank konvensional dibuat sesuai dengan perjanjian yang berpatokan terhadap hukum positif, sedangkan akad atau perjanjian bank syariah dibuat sesuai dengan hukum islam. Bank syariah sendiri memiliki berbagai macam ketentuan, seperti adanya rukun dan adanya syarat. Rukun yang dimaksudkan disini berupa penjual, pembeli, ijab qobul, harga dan barang. Sementara untuk syarat sendiri dari sifat barang maupun jasa yang harus halal, dan juga harga barang maupun jasa yang juga harus jelas.

2. Bunga dan Bagi Hasil

Perbedaan yang paling mencolok antara bank syariah dan bank konvensional adalah sistem pada pendapatan usahanya. Bank syariah sendiri menerapkan sistem pendapatan usaha dengan sistem bagi hasil. Syariah sendiri mengharamkan riba dan lebih mendorong system bagi hasil. Meskipun keduanya bertujuan sama untuk memperoleh keuntungan dari pemilik dana, akan tetapi caranya berbeda. Adapun perbedaan antara bunga bank dan bagi hasil adalah sebagai berikut :

- a. Bagi hasil, biasanya jumlahnya dibuat ketika waktu akad atau perjanjian berdasarkan pedoman yang berpatokan pada untung rugi. Besarnya bagi hasil ini disesuaikan berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan. Sistem bagi hasil tergantung dari keuntungan proyek, sehingga apabila merugi maka kerugian tersebut ditanggung secara bersama oleh semua pihak. Sistem bagi hasil ini bisa meningkatkan pembagian laba berdasarkan peningkatan pendapatan.
- b. Bunga hasil, biasanya jumlahnya dibuat ketika waktu akad atau perjanjian berdasarkan pedoman yang berpatokan pada untung rugi. Besarnya bagi hasil ini disesuaikan berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan. Sistem bagi hasil ini tergantung dari keuntungan proyek, sehingga apabila merugi maka kerugian tersebut ditanggung secara bersama oleh semua pihak. Sistem bagi hasil ini bisa meningkatkan pembagian laba

berdasarkan peningkatan pendapatan.

- c. Bunga bank, biasanya ditentukan saat waktu perjanjian berdasarkan asumsi untuk selalu untung. Besarnya persentase bunga bank disesuaikan dengan jumlah dari modal yang di kreditkan. Pembayaran bunga biasanya tetap tidak melihat untuk maupun rugi. Pembayaran bunga tak akan meningkat Walaupun keuntungan semakin meningkat.

3. Dewan Pengawas

Perbedaan antar bank konvensional dan bank syariah sendiri terletak pada dewan pengawas. Dimana, bank syariah sendiri mewajibkan untuk menetapkan DPS atau Dewan Pengawas Syariah, sedangkan bank konvensional tidak menetapkan adanya dewan pengawas. DPS sendiri adalah dewan berupa ulama dan pakar ekonomi yang memiliki pemahaman atau menguasai fiqh mu'amalah bertugas untuk mengawasi system operasional bank beserta segala produknya.

Produk Bank BRI Syariah

Bank BRI Syariah memiliki beberapa produk handal yang berkarakter syariah, produk-produk tersebut antara lain :

1. Tabungan BRI Syariah iB

Tabungan BRI Syariah IB ini merupakan tabungan dari BRI Syariah bagi nasabah perorangan yang menggunakan prinsip titipan, dipersembahkan untuk anda yang menginginkan kemudahan dalam transaksi keuangan.

2. Tabungan Haji BRI Syariah iB

Manfaat yang dapat diperoleh dari tabungan haji ini adalah ketenangan, Kenyamanan serta lebih berkah dalam penyempurnaan ibadah haji karena pengelolaan dana sesuai syariah. Fasilitas yang diberikan kepada nasabah yang menggunakan produk ini adalah sebagai berikut :

Aman, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah.

- a. Dapat bertransaksi di seluruh jaringan kantor cabang BRI Syariah secara online dengan SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu)
- b. Gratis asuransi jiwa dan kecelakaan serta biaya administrasi bulanan.
- c. Bagi hasil yang kompetitif dan pemotongan zakat secara otomatis.

3. Giro BRI Syariah iB

Produk ini merupakan simpanan untuk kemudahan dalam berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (wadi'ah yad dhamamah) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek atau bilyet giro. Keuntungan dan fasilitas yang diperoleh dari produk ini adalah berupa *online real time* di seluruh kantor BRI Syariah dan Laporan dana berupa rekening Koran pada setiap bulannya.

4. Deposito BRI Syariah iB

Produk ini merupakan produk investasi berjangka kepada deposan dalam mata uang tertentu. Keuntungan yang dapat diperoleh dari produk ini adalah dana dikelola dengan prinsip syariah sehingga shahibul maal tidak perlu khawatir

akan pengelolaan dana. Fasilitas yang diberikan yaitu berupa ARO (*Automatic Roll Over*) dan bilyet deposito.

5. Pembiayaan Pengurusan Ibadah Haji BRI Syariah iB

Pembiayaan pengurusan Ibadah Haji BRI Syariah IB ini merupakan layanan pinjaman (qardh) untuk perolehan nomor porsi pelaksanaan ibadah haji, dengan pengembalian yang ringan dan dalam jangka waktu yang fleksibel beserta jasa pengurusannya, sehingga anda dapat leluasa dalam mewujudkan niat menuju Baitullah karena pembiayaan sesuai dengan prinsip syariah.

6. Gadai BRI Syariah IB

Gadai BRI Syariah iB ini hadir untuk memberikan solusi yaitu mendapatkan dana secara tunai untuk memenuhi kebutuhan dana yang mendesak ataupun untuk modal usaha dengan proses yang cepat, mudah, aman dan sesuai syariah. Fasilitas yang diberikan yaitu persyaratan mudah dan proses cepat. Jenis emas yang dapat digadaikan yaitu : perhiasan atau emas batangan (LM atau local), nilai pinjaman 90 % dari nilai taksir barang, biaya administrasi ringan dan terjangkau berdasarkan berat emas, biaya simpan dan pemeliharaan per 10 harian dibayar pada saat pelunasan pinjaman, jangka waktu pinjaman maksimal selama 120 hari dan dapat diperpanjang 2 kali, fleksibilitas dalam pelunasan sesuai kemampuan, dapat dilunasi sebelum jatuh tempo tanpa biaya penalty, penyimpanan aman dan berasuransi syariah serta telah mendapat Sertifikat Gadai Syariah (SGS) sebagai bukti gadai.

7. Kredit Kendaraan Bermotor (KKB) BRI Syariah iB

KKB BRI Syariah IB ini merupakan suatu produk jual beli yang menggunakan system murabahah, dengan akad jual beli barang dengan menyatakan harga barang perolehan dan keuntungan (margin) yang telah disepakati oleh pihak bank dan nasabah sebagai harga jual (fixed margin). Manfaat yang dapat diperoleh dari produk ini yaitu system syariah, jangka waktu maksimal 5 tahun, cicilan tetap dan meringankan selama jangka waktu serta bebas penalty untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Produk ini diluncurkan bertujuan untuk pembelian mobil baru, second, take over atau pengalihan pembiayaan KKB dari pembiayaan lain.

8. Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) BRI Syariah iB

Produk ini merupakan pembiayaan kepemilikan rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (Murabahah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar pada setiap bulan. Tujuan dari produk ini adalah pembelian property, pembangunan / renovasi rumah dan take over / pengalihan pembiayaan KPR.

GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui surat No.

10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam. Dua Tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

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

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (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 Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

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

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai kantor layanan syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip syariah.

Adapun sejarah singkat berdirinya BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yaitu Pada tahun 2004 BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani masih berbentuk USS (Unit Usaha Syariah). Kemudian perpindahan dari KCP menjadi KC pada tanggal 1 Desember 2013.

Visi dan Misi

Visi Bank BRI Syariah adalah menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sebagai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi Bank BRI Syariah adalah sebagai berikut :

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

PEMBAHASAN

Persiapan Rekrutmen Karyawan Pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini, dilakukan dengan perencanaan ketenagakerjaan yaitu dilaksanakan melalui analisa kebutuhan karyawan yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan eksternal dan perubahan organisasi. Apabila dari hasil analisa kebutuhan karyawan terdapat kekurangan karyawan, maka akan dilakukan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani dapat melakukan pemenuhan baik dari sumber internal maupun eksternal. Pemenuhan dari sumber internal yaitu karyawan dengan status karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, dengan kualifikasi sesuai kebutuhan bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Sedangkan pemenuhan dari sumber eksternal yaitu tenaga kerja berasal dari pasar tenaga kerja atau special hiring untuk

bidang pekerjaan baru atau tidak dikuasai bank, dengan syarat mengacu pada profil kompetensi yang ditentukan bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani.

Perekrutan calon karyawan dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu sebagai berikut :

1. Pemasangan iklan di media massa (media cetak maupun elektronik)
2. Pengumuman di lembaga-lembaga pendidikan
3. Pengumuman di unit kerja
4. Lembaga jasa penerimaan tenaga kerja (konsultan, *head hunter*)
5. Bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja RI
6. Referensi dari unit kerja atau pihak ketiga

Perlu diketahui juga bahwa tahapan dari proses seleksi yaitu yang pertama adalah tes seleksi yang dilaksanakan oleh kantor pusat dan ditangani atau diuji oleh job head atau grup head. Job head atau grup head ini terdiri dari 2 manager dan MMM. Setelah lolos dalam tes tulis kemudian tes wawancara, tes ini dilakukan di kantor pusat dan ditangani oleh head job atau grup head. Setelah lolos selanjutnya dilaksanakan psikotest, kegiatan psikotest ini bekerja sama dengan lembaga psikotest. Setelah lolos tahap selanjutnya dilaksanakan tes kesehatan tes kesehatan ini meliputi tes darah atau ronsen. Kemudian dilaksanakan PKW(Penandatanganan) , kontrak dapat diperpanjang maksimal 2 kali.

Dalam pendataan kebutuhan karyawan baru dalam departemennya, para kepala bagian

dari kantor BRI Syariah seluruh Indonesia menentukan jumlah serta kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian departemen tanpa pengaruh dari kantor pusat. Pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani saat pendataan dilaksanakan tiap-tiap kepala departemen melaporkan kebutuhan karyawan baru kepada Kepala bagian dari Kantor BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Kemudian hasil pendataan akan dilaporkan ke Kantor Pusat di Jakarta.

Syarat dan Ketentuan bagi pelamar atau calon karyawan di Bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani

Untuk bergabung serta menjadi bagian dari BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani calon karyawan secara umum harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Calon karyawan Berstatus kewarganegaraan WNI (Warga Negara Indonesia) Calon karyawan berstatus *single* belum pernah menikah atau memiliki anak.
2. Calon karyawan Tidak diperbolehkan jika memiliki kerabat atau saudara di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani.
3. Calon karyawan Memiliki tinggi badan minimal 155 cm bagi perempuan dan 165 cm bagi laki-laki serta proporsional.
4. Calon karyawan sehat jasmani dan rohani, dan tidak terlibat obat-obatan terlarang serta tidak pernah terjerat hokum ataupun riwayat criminal lainnya.

5. Kualifikasi umur maksimal 24 tahun, sedangkan untuk jabatan khusus ODP maksimal 25 tahun.
 6. Pendidikan calon karyawan bagian frontliner minimal D3 semua jurusan, untuk jabatan bagian backoffice pendidikan minimal S1.
 7. Indeks Prestasi Kumulatif minimal 2,75 skala 4,00
 8. Dapat mengoperasikan software komputer (*Microsoft Office*, dan sebagainya)
 9. Calon karyawan mampu berkomunikasi dengan baik
- Namun untuk posisi jabatan tertentu syarat dan ketentuan yang berlaku dapat berbeda karena menyesuaikan kemampuan ketrampilan yang ada.

Proses Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan. Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, biasanya perusahaan melakukan publikasi melalui surat kabar-surat kabar.

Proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani adalah sebagai berikut :

1. Melakukan identifikasi lowongan pekerjaan, yaitu dengan mengumpulkan data dari departemen apa saja yang

- membutuhkan karyawan baru. Dengan identifikasi tersebut maka akan didapatkan daftar departemen mana saja dan berapa jumlah karyawan baru yang dibutuhkan.
2. Menentukan persyaratan dan ketentuan apa saja bagi calon karyawan baru yang akan melamar untuk menempati posisi departemen yang dibutuhkan. Seperti persyaratan administrasi yang harus disertakan dalam surat lamaran antara lain sebagai berikut :
 - a. Fotocopy Ijasah dan transkrip nilai
Pelamar harus menyertakan fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir 1 lembar.
 - b. Daftar Riwayat Hidup
Pelamar harus membuat daftar riwayat hidup yang berisi data pribadi calon karyawan tersebut.
 - c. Fotocopy KTP
Pelamar harus menyertakan fotocopy KTP yang masih berlaku sebanyak 1 lembar
 - d. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)
Pelamar harus menyertakan SKCK asli disertai fotocopy sebanyak 1 lembar.
 - e. Pas foto
Pelamar harus menyertakan pas foto terbaru closeup ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar dan full body ukuran 4R sebanyak 1 lembar.
 3. Menyebarkan informasi mengenai rekrutmen karyawan kepada masyarakat baik melalui media social maupun melalui lembaga-lembaga.
 4. Setelah dilakukan penyebaran informasi / rekrutmen karyawan selanjutnya dilanjutkan ke proses seleksi karyawan, seleksi ini memilih calon karyawan yang akan diterima di bank.

Pihak Utama Yang Terkait Dalam Proses Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, maka pihak-pihak utama yang bersangkutan dengan pelaksanaan rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Section Head* dari BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta
Yaitu beberapa kepala bagian / departemen yang ditugaskan untuk melakukan proses wawancara serta melakukan seleksi dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan ppada BRI Syariah di wilayah Sidoarjo.
2. *Section Head* dari BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo
Yaitu beberapa kepala bagian / departemen dari departemen di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yang bertugas untuk mewawancarai serta menyeleksi calon karyawan dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BRI syariah di wilayah Sidoarjo.
3. Lembaga psikotes Surabaya
Yaitu lembaga yang melakukan proses psikotes untuk para calon karyawan.

Proses Pelaksanaan Seleksi Karyawan Di Bank Bri Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani

Dalam pengadaan seleksi terdapat 2 metode yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan. Tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi :

- a. Surat lamaran
 - b. Ijazah terakhir dan transkrip nilai
 - c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
 - d. Referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
 - e. Walk interview
 - f. Penampilan dan keadaan fisik
 - g. Keturunan dari pelamar
 - h. Tulisan pelamar.
2. Metode Ilmiah, yaitu pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat.

Seleksi ilmiah dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

- a) Metode kerja yang jelas dan sistematis

- b) Berorientasi kepada prestasi kerja
- c) Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- d) Berdasarkan kepada *job analysis* dan ilmu social lainnya
- e) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan

Proses seleksi berperan penting dalam aktivitas perusahaan, maka dalam BRI Syariah melaksanakan seleksi dengan prosedur sebagai berikut :

1. Seleksi Administrasi

Pihak HRD BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani melakukan seleksi administrasi dengan mengecek berkas-berkas pelamar apakah sesuai dan memenuhi persyaratan atau tidak.

Bagi para pelamar yang lolos pada tahap ini akan dihubungi oleh staf bagian HRD melalui e-mail bahwa pelamar lolos ke tahap seleksi selanjutnya. Bagi pelamar yang lolos maka harus mengikuti seleksi tahap kedua yaitu psikotes.

2. Psikotes

Pelaksanaan psikotes ini BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani bekerja sama dengan lembaga psikotes yang ada di Surabaya. Pada tes ini mengukur tingkat kecerdasan pelamar. Tes ini terdiri dari 3 sub tes, yaitu kemampuan verbal (berupa tes bahasa dan logika umum), tes kemampuan numeric (berupa tes hitungan, logika angka) , dan tes kemampuan figural (berupa tes logika diagram gambar).

3. Tes Wawancara

Dalam tahap ini yang bertugas mewawancarai adalah 2 kepala bagian dan 1 kepala

departemen umum. Pada tes ini pelamar akan ditanya mengenai data pribadi, kelebihan dan kekurangan pelamar, dan alasan ketertarikan pada divisi/ jabatan yang dipilih. Jika pelamar lolos pada tahap ini, maka pelamar akan menempuh tes berikutnya yaitu tes kesehatan.

4. Tes Kesehatan

Para pelamar yang lolos pada tahap wawancara dinyatakan 99 % diterima menjadi karyawan BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Namun, karyawan tersebut harus melakukan tes kesehatan untuk mengetahui kondisi kesehatan karyawan tersebut. Tes kesehatan ini meliputi tes darah dan foto rontgen. Apabila dalam tes ini hasilnya sehat tidak ada penyakit serius maka pelamar diterima menjadi karyawan. Tetapi apabila dalam tes kesehatan ditemukan penyakit serius maka pelamar dinyatakan gugur atau tidak diterima sebagai karyawan.

4. Penandatanganan Kontrak

Setelah diketahui hasil tes kesehatan bahwa calon karyawan tersebut sehat maka selanjutnya dilaksanakan penandatanganan kontrak. Penandatanganan kontrak ini maksimal diperpanjang selama 2 kali.

5. Pelatihan kerja / *training*

Setelah calon karyawan resmi diterima oleh pihak BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani maka karyawan tersebut akan diikutkan dalam pelatihan-pelatihan atau dilatih mengenai posisi pekerjaan yang akan diisi atau dilaksanakannya training. Training ini dilaksanakan selama 3 bulan dan diawasi oleh manajer masing-masing cabang.

Dengan melalui tahap-tahap tersebut pihak bank berharap akan

mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak Bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani itu sendiri.

Hambatan Saat Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Di Bank Bri Syariah Kantor Cabang Sidoarjo Ahmad Yani

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani antara lain sebagai berikut :

1. Banyak Pelamar yang tidak sesuai dengan harapan pihak bank. Sehingga pihak bank kesulitan untuk menentukan pilihan pelamar yang mana saja yang akan diloloskan untuk tes tahap seleksi.
2. Calon karyawan yang sudah pada tahap tes akhir, dan akan melaksanakan tanda tangan kontrak ternyata tidak hadir. Sehingga mengakibatkan pihak bank harus memulai melakukan seleksi kembali.
3. Saat akan melakukan tanda tangan kontrak calon karyawan susah untuk dihubungi, karena nomer HP tidak aktif, dan email tidak dibalas, dll.

Alternative Penyelesaian Dari Hambatan Saat Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bank Bri Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani

Untuk menangani hambatan-hambatan yang terjadi saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi maka pihak BRI Syariah KC

Sidoarjo Ahmad Yani harus melakukan tindakan sebagai berikut :

1. Jika banyak pelamar yang tidak sesuai dengan harapan pihak bank, maka pihak HRD mencantumkan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pihak bank. Sehingga pelamar dapat melengkapi atau menyesuaikan kebutuhan pekerjaan di Bank BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani.
2. Jika terjadi calon karyawan yang tidak hadir saat penandatanganan kontrak, pihak Bank menyiapkan cadangan calon karyawan yang akan diterima. Sehingga pihak bank tidak perlu untuk melakukan rekrutmen ulang dari awal. Pihak bank juga harus melakukan introspeksi diri mengapa calon karyawan sampai tidak hadir dalam penandatanganan kontrak. Ada kemungkinan calon karyawan memilih bank atau perusahaan lain yang lebih baik dari BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani.
3. Jika terjadi ada calon karyawan yang tidak bisa dihubungi saat akan penandatanganan kontrak, maka pihak bank sebelumnya meminta nomer kontak seperti nomer anggota keluarga, ataupun nomer rekannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian penelitian yang sudah dilaksanakan, dan berdasarkan pada apa yang telah diuraikan secara tertulis pada Bab IV maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Tahapan awal dari proses rekrutmen adalah persiapan. Tahap persiapan yang dilakukan yaitu melakukan analisa kebutuhan karyawan. Apabila dari analisa kebutuhan karyawan terdapat kekurangan karyawan, maka akan dilakukan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemenuhan karyawan dapat bersumber dari baik sumber internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaan analisa dilakukan pendataan kebutuhan karyawan baru dalam setiap departemen yang kekurangan karyawan. Setiap kepala bagian melaporkan kebutuhan jaryawan kepada kepala bagian dari kantor BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, kemudian hasil pendataan akan dilaporkan ke Kantor Pusat Jakarta. Seseorang yang akan bergabung dan menjadi bagian dari BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani calon karyawan secara umum harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan antara lain sebagai berikut : calon karyawan berkewarganegaraan WNI, berstatus *single* belum pernah menikah atau memiliki anak, tidak memiliki kerabat atau saudara di BRI Sidoarjo Ahmad Yani Sidoarjo Ahmad Yani, beragama islam, memiliki tinggi badan minimal 155 cm bagi perempuan dan 165 cm bagi laki-laki serta proporsional, sehat jasmani dan rohani, tidak terlibat obat – obatan terlarang dan tidak pernah terjerat hukum ataupun riwayat criminal lainnya, umur maksimal 24 tahun sedangkan untuk jabatan khusus ODP maksimal 25 tahun, pendidikan calon karyawan bagian frontliner minimal D3 semua jurusan dan untuk

jabatan bagian *backoffice* pendidikan minimal S1, serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Adapun proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yaitu sebagai berikut : melakukan identifikasi lowongan pekerjaan dengan cara mengumpulkan data dari departemen apa saja yang membutuhkan karyawan baru, kemudian menentukan persyaratan dan ketentuan apa saja bagi calon karyawan baru untuk menempati posisi departemen yang dibutuhkan pihak bank, kemudian menyebarkan informasi mengenai rekrutmen karyawan kepada masyarakat atau publik. Kemudian melakukan proses seleksi kepada calon karyawan. Pihak yang terkait dalam proses rekrutmen karyawan yaitu *section head* dari BRI Syariah kantor pusat Jakarta, *section head* dari BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, dan lembaga psikotes Sidoarjo.

Proses seleksi mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan, oleh karena itu pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani melakukan seleksi dengan prosedur sebagai berikut : yang pertama adalah proses seleksi administrasi dimana pihak HRD mengecek berkas-berkas pelamar apakah sesuai dan memenuhi persyaratan atau tidak. Bagi para pelamar yang lolos pada tahap ini akan dihubungi oleh staf bagian HRD melalui email, selanjutnya dilaksanakan tahap kedua yaitu psikotes. Dalam tahap ini dilakukan oleh lembaga psikotes Surabaya yang sudah bekerja sama dengan pihak bank, tes ini mengukur tingkat kecerdasan pelamar. Setelah

lolos pada tahap psikotes selanjutnya adalah tahap wawancara, dimana 2 kepala bagian dan 1 kepala bagian departemen umum bertugas untuk mewawancarai calon karyawan. Selanjutnya setelah lolos pada tahap tes wawancara kemudian dilakukan tes kesehatan. Perlu diketahui saat calon karyawan sudah mencapai tahap tes kesehatan ada kemungkinan sekitar 90% untuk diterima sebagai karyawan di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Apabila dalam tes kesehatan tidak ditemukan masalah apapun yang menyangkut kondisi kesehatan calon karyawan, maka karyawan tersebut dinyatakan diterima sehingga kemudian dilakukan penandatanganan kontrak kerja. Setelah penandatanganan kontrak karyawan tersebut akan di ikutkan pelatihan-pelatihan atau dilatih yang berhubungan dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati atau dilakukan training.

Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan antara lain sebagai berikut : banyak pelamar yang tidak sesuai dengan harapan pihak bank, calon karyawan yang sudah pada tahap tes akhir, dan akan melaksanakan tanda tangan kontrak ternyata tidak hadir, saat akan melakukan tanda tangan kontrak calon karyawan susah untuk dihubungi.

Jadi dapat kita ambil kesimpulan bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini masih banyak kekurangan karena masih ditemukan hambatan atau permasalahan yang ada, antara lain yaitu cara penyampaian iklan

mengenai rekrutmen kurang spesifik sehingga banyak pelamar yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak bank, dan pihak HRD juga kurang tanggap untuk menghadapi calon karyawan yang tidak hadir pada saat penandatanganan kontrak kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian penelitian yang sudah dilaksanakan, dan berdasarkan pada apa yang telah diuraikan secara tertulis pada Bab IV maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Tahapan awal dari proses rekrutmen adalah persiapan. Tahap persiapan yang dilakukan yaitu melakukan analisa kebutuhan karyawan. Apabila dari analisa kebutuhan karyawan terdapat kekurangan karyawan, maka akan dilakukan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemenuhan karyawan dapat bersumber dari baik sumber internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaan analisa dilakukan pendataan kebutuhan karyawan baru dalam setiap departemen yang kekurangan karyawan. Setiap kepala bagian melaporkan kebutuhan karyawan kepada kepala bagian dari kantor BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, kemudian hasil pendataan akan dilaporkan ke Kantor Pusat Jakarta. Seseorang yang akan bergabung dan menjadi bagian dari BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani calon karyawan secara umum harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan antara lain sebagai berikut : calon karyawan berkewarganegaraan WNI, berstatus

single belum pernah menikah atau memiliki anak, tidak memiliki kerabat atau saudara di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, beragama islam, memiliki tinggi badan minimal 155 cm bagi perempuan dan 165 cm bagi laki-laki serta proporsional, sehat jasmani dan rohani, tidak terlibat obat – obatan terlarang dan tidak pernah terjerat hukum ataupun riwayat criminal lainnya, umur maksimal 24 tahun sedangkan untuk jabatan khusus ODP maksimal 25 tahun, pendidikan calon karyawan bagian frontliner minimal D3 semua jurusan dan untuk jabatan bagian *backoffice* pendidikan minimal S1, serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Adapun proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yaitu sebagai berikut : melakukan identifikasi lowongan pekerjaan dengan cara mengumpulkan data dari departemen apa saja yang membutuhkan karyawan baru, kemudian menentukan persyaratan dan ketentuan apa saja bagi calon karyawan baru untuk menempati posisi departemen yang dibutuhkan pihak bank, kemudian menyebarkan informasi mengenai rekrutmen karyawan kepada masyarakat atau publik. Kemudian melakukan proses seleksi kepada calon karyawan. Pihak yang terkait dalam proses rekrutmen karyawan yaitu *section head* dari BRI Syariah kantor pusat Jakarta, *section head* dari BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, dan lembaga psikotes Sidoarjo.

Proses seleksi mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan, oleh karena itu pada BRI Syariah KC

Sidoarjo Ahmad Yani melakukan seleksi dengan prosedur sebagai berikut : yang pertama adalah proses seleksi administrasi dimana pihak HRD mengecek berkas-berkas pelamar apakah sesuai dan memenuhi persyaratan atau tidak. Bagi para pelamar yang lolos pada tahap ini akan dihubungi oleh staf bagian HRD melalui email, selanjutnya dilaksanakan tahap kedua yaitu psikotes. Dalam tahap ini dilakukan oleh lembaga psikotes Surabaya yang sudah bekerja sama dengan pihak bank, tes ini mengukur tingkat kecerdasan pelamar. Setelah lolos pada tahap psikotes selanjutnya adalah tahap wawancara, dimana 2 kepala bagian dan 1 kepala bagian departemen umum bertugas untuk mewawancarai calon karyawan. Selanjutnya setelah lolos pada tahap tes wawancara kemudian dilakukan tes kesehatan. Perlu diketahui saat calon karyawan sudah mencapai tahap tes kesehatan ada kemungkinan sekitar 90% untuk diterima sebagai karyawan di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Apabila dalam tes kesehatan tidak ditemukan masalah apapun yang menyangkut kondisi kesehatan calon karyawan, maka karyawan tersebut dinyatakan diterima sehingga kemudian dilakukan penandatanganan kontrak kerja. Setelah penandatanganan kontrak karyawan tersebut akan di ikutkan pelatihan-pelatihan atau dilatih yang berhubungan dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati atau dilakukan training.

Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan antara lain sebagai berikut : banyak pelamar yang tidak

sesuai dengan harapan pihak bank, calon karyawan yang sudah pada tahap tes akhir, dan akan melaksanakan tanda tangan kontrak ternyata tidak hadir, saat akan melakukan tanda tangan kontrak calon karyawan susah untuk dihubungi.

Jadi dapat kita ambil kesimpulan bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini masih banyak kekurangan karena masih ditemukan hambatan atau permasalahan yang ada, antara lain yaitu cara penyampaian iklan mengenai rekrutmen kurang spesifik sehingga banyak pelamar yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak bank, dan pihak HRD juga kurang tanggap untuk menghadapi calon karyawan yang tidak hadir pada saat penandatanganan kontrak kerja.

SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, telah ditemukan beberapa saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani di masa yang akan datang, dan supaya dapat berkembang lebih baik serta secara terus menerus mengalami peningkatan baik dari segi jumlah pelamar yang sesuai dengan keinginan, maupun karyawan yang kompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan pihak bank. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kegiatan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang mampu menghasilkan SDM professional serta kompeten dalam bidangnya,

akan diberikan saran – saran antara lain sebagai berikut :

1. Pada penyebaran informasi rekrutmen karyawan dilakukan langsung ke pihak eksternal. Hanya jabatan tertentu saja yang diinformasikan ke pihak internal, karena dapat diisi oleh karyawan bank itu sendiri. Oleh karena itu saran untuk pihak bank sebaiknya pihak bank menyampaikan informasi mengenai rekrutmen karyawan ke pihak internal bank terlebih dahulu, baru ke luar pihak eksternal bank.
2. Pada saat tahap terakhir yaitu penandatanganan kontrak calon karyawan tidak hadir. Saran yang diajukan untuk bank sebaiknya pihak bank perlu mengoreksi diri mengapa calon pelamar sampai tidak hadir pada penandatanganan kontrak. Mungkin ada yang perlu diperbaiki dari sisi bank, misalnya seperti gaji, tunjangan atau lainnya sehingga ada kemungkinan calon karyawan tidak berminat untuk bekerja di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Ada kemungkinan calon karyawan memilih perusahaan atau bank lain yang lebih baik.
3. Terdapat kesulitan saat menghubungi calon karyawan untuk melakukan proses penandatanganan kontrak. Sehingga diajukan saran yaitu sebaiknya pihak bank sebelumnya meminta nomer kontak yang bisa dihubungi seperti nomer kerabat, saudara ataupun rekan pelamar.

4. Selama proses pengamatan tidak ditemukan foto dokumentasi, sehingga diajukan saran tambahan yaitu sebaiknya perusahaan melakukan dokumentasi pelaksanaan rekrutmen karyawan, karena dengan dokumentasi tersebut perusahaan dapat memudahkan pelaporan khususnya memudahkan proses rekrutmen karyawan.

IMPLIKASI

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini tidak berjalan baik, masih ada beberapa hambatan yang dihadapi saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, sehubungan dengan hal tersebut hasil penelitian memberikan beberapa implikasi antara lain :

1. Memperbaiki mekanisme rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada, dengan mengubah prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi lebih baik, seperti mendahulukan tes internal.
2. Mencari orang yang tepat melalui rekan kerja yang dapat dipercaya dan kompeten dalam bidang yang dibutuhkan bank itu untuk merekomendasikan pelamar kerja. Sehingga bisa mendapatkan pelamar yang sesuai dengan keinginan bank.

DAFTAR RUJUKAN

Dewan Perwakilan Rakyat
Indonesia. 1998. *Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan*. Jakarta

Dewan Perwakilan Rakyat
Indonesia

Kasmir, 2013. Bank dan Lembaga
Keuangan, Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada

Megazade Novrina Paramitha. 2015
“ Pelaksanaan Rekrutmen
Karyawan Pada BTN Cabang
Surabaya”. TA Diploma tak
diterbitkan, STIE Perbanas
Surabaya

PT.Bank BRI Syariah. Peraturan
Perusahaan 2015-2017. Jakarta Barat

www.brisyariah.co.id Diakses
tanggal 24 Februari 2017

Yoganata, Roxa. Personal interview
on Manager Operasional in BRI
Syariah Branch Office Sidoarjo
Ahmad Yani, 3 Maret 2017.

