

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI BANK SIMPANAN
NASIONAL
(STUDI BANK SIMPANAN NASIONAL PERAK MALAYSIA)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

NOR AISHAH BT ABD RAHIM

NIM : 431206986

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

2018

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh

Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah

Jurusan Manajemen Dakwah

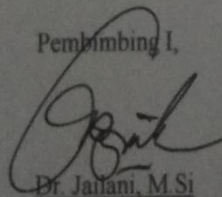
Oleh

NOR AISHAH BINTI ABD RAHIM

431206986

Disetujui oleh :

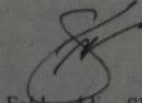
Pembimbing I,



Dr. Jailani, M.Si

NIP. 196010081995031001

Pembimbing II



Fakhruddin, SE, MM

NIP. 196406162014111002

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munasqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:
Nor Aishah Binti Abd Rahim
NIM. 431206986

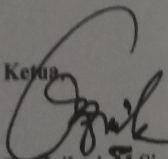
Pada Hari/Tanggal

Kamis, 25 Januari 2018 M
8 Jamadil Awal 1439 H

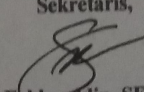
di

Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munasqasyah

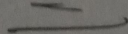
Ketua


Dr. Jailani, M.Si.
NIP. 196010081995031001

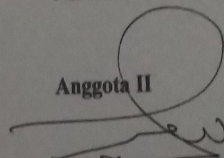
Sekretaris,


Fakhruddin, SE, MM
NIP.196406162014111002

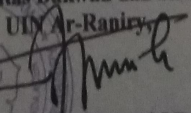
Anggota I


Dr. Mahmuddin, M.Si.
NIP.197210201997031002

Anggota II


Sakdiah S.Ag., M.Ag
NIP.197307132008012007

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry


Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP.196412201948122001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Nor Aishah Binti Abd Rahim

Nim : 431206986

Jenjang : Strata Satu (S-I)

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 16 Januari 2018

Yang Menyatakan



Nor Aishah Binti Abd Rahim

431206986

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji serta syukur kehadiran Allah SWT karena rahmat, hidayah serta kurniaNya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional (Studi : Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia)”**. Selawat serta salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW karena berkat beliau Islam masih menjadi pedoman bagi kita.

Karya ilmiah ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Kepada semua pihak yang sudi membantu menghulurkan bantuan dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya bisa menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada;

1. Sayang dan rindu buat mak dan abah, Haslina binti Wahab dan Abd Rahim bin Abdullah yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan. Juga telah banyak memberi semangat dan dorongan sehingga tidak berputus asa dalam menyelesaikan penulisan ini. Tanpa berkat dan doa dari mak dan abah mungkin tidak bisa pergi sejauh ini.

2. Bapak Dr. Jailani, M.Si selaku Dosen pembimbing I dan Bapak Fakhruddin, SE, MM, selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan sepenuh hati dan kebijaksanaan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan pencerahan sehingga skripsi ini

selesai.

3. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

4. Bapak Prof. Dr. H. Farid Wajdi Ibrahim, MA selaku Rektor Uin Ar-Raniry.

5. Seluruh Dosen, Staff, Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang memberikan layanan yang baik.

6. Teman-teman serumah yang banyak memberi dukungan serta teman dari Malaysia yang bernaung di bawah PKPMI-CA merupakan keluargaku di sini yang sentiasa memberikan kata-kata semangat untuk menyiapkan skripsi ini.

7. Tidak lupa juga teman seperjuangan di UIN Ar-Raniry khususnya buat Aneuk AB temanku dari unit 11 di jurusan Manajemen Dakwah.

Akhir kata, segalanya kembali kepada Allah s.w.t yang telah mengizinkan semuanya. Tanpa izin-Nya maka segalanya tidak akan pernah terjadi. Kekurangan sepanjang penulisan ini penulis memohon maaf karena masih banyak yang diri ini perlu belajar dan tidak terlepas dari melakukan kesalahan. Semoga karya ini bermanfaat bagi penulis, mahasiswa dan masyarakat khususnya.

Wallahua'lam

Darussalam, 16 Januari 2018

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ilmiah ini berjudul **“Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional (Studi Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia)”**. Bank Simpanan Nasional merupakan salah satu perusahaan yang melaksanakan rekrutmen karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional dan apa saja kendala dalam proses rekrutmen. Penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode observasi, wawancara dan metode dokumentasi agar sesuai dengan teori-teori yang digunakan. Rekrutmen yang di atur oleh bank simpanan nasional termasuklah peramalan kebutuhan karyawan, pengambilan (rekrut), seleksi, orientasi serta latihan dan penempatan. Proses yang dilalui setiap pelamar yang mengajukan lamaran juga tidak jauh beda dari perusahaan-perusahaan lainnya yaitu, surat lamaran, ujian bertulis, wawancara, pemeriksaan kesehatan dan keputusan pemilihan. Sumber rekrutmen Bank Simpanan Nasional mencakupi dua sumber yaitu sumber dalaman dan sumber luaran. Dari hasil data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, Bank Simpanan Nasional masih belum mengikuti prosedur perekrutan karyawan secara sepenuhnya dalam melakukan proses rekrutmen. Ini karena adanya peserta tes yang tidak lulus karena bukan pihak keluarga/kenalan. Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh Bank Simpanan Nasional juga tidak jauh berbeda dari teori yang dikemukakan, yaitu melalui beberapa tahap; peramalan terhadap kebutuhan karyawan, rekrutmen, seleksi serta penempatan dan orientasi, tetapi masih belum berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Ada juga beberapa kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen karyawan ini seperti kurangnya calon pelamar yang berpengalaman yang melamar serta minimalnya pihak yang bertanggungjawab menjalankan proses rekrutmen.

Kata Kunci: *Sistem, Rekrutmen, karyawan.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sistem.....	8
B. Pengertian Rekrutmen.....	10
C. Tujuan Rekrutmen.....	13
D. Sumber Rekrutmen.....	17
E. Sistem Rekrutmen.....	21
F. Pengertian Karyawan.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	24
B. Fokus Penelitian.....	26
C. Informan Penelitian.....	27
D. Instrumen Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
1. Observasi.....	28
2. Wawancara.....	29
3. Dokumen.....	29
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
B. Hasil Penelitian	
1. Sejarah Berdirinya Bank Simpanan Nasional.....	34
2. Visi Dan Misi Bank Simpanan Nasional.....	36
3. Struktur Organisasi.....	38

C. Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Simpanan Nasional.....	39
1. Sumber Rekrutmen Karyawan Bank Smimpanan Nasional....	48
2. Kendala Rekrutmen Karyawan Bank Simpanan Nasional.....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan (SK) Petunjuk Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Petunjuk (SK) Keterangan Melakukan Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 : Daftar Wawancara
- Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan tingkat kerja yang baik dari setiap karyawan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya tujuan yang telah disepakati oleh sebuah perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam satu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenali dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).¹ Disamping itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia

¹ Marihot Tua Efendi Hariandjah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002), hal 2

tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat menguruskan sumber daya manusia yang baik secara sempurna.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pemohon pekerjaan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.²

Rekrutmen adalah rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pemohon kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang

² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta: hal 51

diperlukan dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan proses pemilihan dari sekelompok pemohon atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Menurut observasi yang dilakukan, masih terdapat lagi sektor perbankan yang masih belum memilih karyawan mengikut aturan yang telah ditetapkan dalam manajemen sumber daya manusia. Antara persyaratan yang dituntut ialah mempunyai kepribadian yang menarik, kesungguhan dalam menjalankan tugas, menyenangkan pekerjaannya, dapat mengambil keputusan dengan cepat dan persyaratan lainnya.³

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam memilih karyawan yang berasal dari latarbelakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Pengurangan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu bidang kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses pemilihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 122

yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Bank Simpanan Nasional Di Perak Malaysia merupakan bank yang berada di Perak Malaysia dimana Perak merupakan salah satu provinsi yang termasuk dalam pengelolaan perbankan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi Bank Simpanan Nasional.

Sistem rekrutmen di dalam Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia ditentukan mengikut beberapa prosedur dan juga aturan yang telah ditetapkan bagi menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap di samping untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan. Bank Simpanan Nasional mampu menjaga keseimbangan perjalanan perusahaan dengan berusaha menjalankan sistem rekrutmen sesuai seperti aturan yang telah diselenggarakan.

Namun dilihat dari kenyataannya sistem rekrutmen karyawan pada Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia masih belum optimal karena belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Didalam rekrutmen karyawan belum transparan, informasinya tertutup, dan yang bekerja juga orang-orang yang mempunyai hubungan langsung dengan karyawan bank tersebut. Dalam merekrut karyawan pihak Bank Simpanan Nasional dilihat masih belum mengikuti aturan yang ditetapkan dengan tidak menitik beratkan aspek-aspek seperti keahlian, pengalaman kerja dan aspek lainnya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif yang akan memberi

dampak yang baik pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Bank Simpanan Nasional di Perak Malaysia.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional (Studi Bank Simpanan Perak Malaysia)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan pertanyaan daripada penelitian ini yaitu ;

1. Bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional dalam rekrutmen karyawan?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Bank Simpanan Nasional dalam mengelola sistem rekrutmen karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu yang menyebabkan penelitian ini dilakukan. Bagi penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang mau dikaji. Antara tujuan bagi penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional dalam proses pemilihan karyawan.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh Bank Simpanan Nasional dalam mengelola sistem rekrutmen karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dan boleh dimanfaatkan sesuai dengan tujuan penelitian. Antara manfaatnya adalah;

1. Dapat memperjelas bagaimana proses pemilihan karyawan dan sekaligus dapat mencari solusi kepada masalah-masalah yang terjadi supaya kedepan nanti permasalahan tidak akan terjadi lagi.
2. Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen proses pemilihan karyawan oleh Bank Simpanan Nasional.
3. Dapat menjadi bahan referensi kepada mahasiswa dan juga masyarakat sekiranya mahumengetahui lebih lanjut tentang masalah manajemen pemilihan karyawan di Bank Simpanan Nasional
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian yang menarik dan dapat menambah wawasan keilmuan khususnya bagi penulis, umunya bagi para pembaca dan masyarakat dalam mengetahui ilmu manajemen dalam segala bidang.

E. Penjelasan Istilah

Berdasarkan judul penelitian ini “ Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional” makna daripada judul ini ialah

1. *Sistem* : Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

Sistem juga merupakan sekelompok bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan sesuatu mengikut perencanaan yang telah ditetapkan bagi mencapai tujuan. Selain itu, makna sistem juga adalah metode yang disusun dengan teratur.⁴

2. *Rekrutmen* : Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan.⁵ Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Husein Umar, Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencapai sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.⁶

3. *Karyawan* : Menurut Hasibuan, Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri, Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 2007), hal. 1134

⁵ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 102

⁶ Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1998). hal 8

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sistem

Sistem merupakan kumpulan dari bagian atau komponen baik fisik maupun nonfisik, yang saling berhubung satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan.⁷

Sistem juga merupakan sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*), dan bahasa Yunani (*sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Inu Kencana dalam Jailani, sistem adalah suatu kebulatan atau keseluruhan yang kompleks atau terorganisasi, suatu himpunan atau perpaduan hal-hal atau bahagian-bahagian yang membentuk suatu kebulatan atau keseluruhan yang utuh.⁸ Menurut Sumantri pula, sistem adalah “sekelompok bagian-bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud, apabila salah satu bagian rusak atau tidak dapat menjalankan tugasnya maka maksud yang hendak dicapai tidak akan terpenuhi atau setidaknya sistem yang telah terwujud akan mendapat gangguan.”⁹ Musenaf menyatakan bahwa

⁷ Fakhruddin, M.Hi., *Fiqh dan Manajemen Zakat Di Indonesia*, (Malang, Malang Press, 2008), hal. 169

⁸ Jailani, M.Si, *Pengantar Manajemen Publik*, (CV. Citra Kreasi Utama, 2011), hal. 7

⁹ Sri Sumantri, *Sistem-sistem Pemerintahan Negara-negara*, (Tarsito, Bandung, 1976), hal. 7

sistem adalah suatu sarana yang menguasai keadaan dan pekerjaan agar dalam menjalankan tugas dapat teratur.¹⁰

Berikut adalah pengertian sistem menurut beberapa para ahli. Menurut Indrajit sistem adalah kumpulan-kumpulan dari komponen-komponen yang memiliki unsur keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Davis, G.B pula menyebut sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang beroperasi bersama-sama untuk menyelesaikan suatu sasaran. Hampir menyamai pengeritan yang dinyatakan oleh Lani Sidharta, sistem adalah himpunan dari bagian-bagian yang saling berhubung, yang secara bersama mencapai tujuan-tujuan yang sama. Jogianto menyatakan sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata, seperti tempat, benda dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi.¹¹

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan pengertian sstem adalah sekumpulan elemen yang bersama-sama berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem turut dapat disimpulkan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisasi saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.

¹⁰ Jailani, M.Si, *Pengantar Manajemen Publik*, (CV. Citra Kreasi Utama, 2011), hal. 7

¹¹<https://arifashkaf.wordpress.com/2015/10/14/pengertian-sistem-dan-contohnya-softski>

B. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan¹². Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencapai sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.¹³ Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen.

H. Hadari Nawawi didalam karyanya “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*” memberikan definisi rekrutmen sebagai proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.¹⁴ Jika dicermati lebih dalam definisi ini hampir sama dengan definisi yang diungkapkan oleh Bernadin & Russel, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki

¹² Helmi Karim, *Fiqh Muamalat*, Cetakan 1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,1997), Hal.29

¹³ Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1998). hal. 8

¹⁴ H.Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta;Gajah Mada University Press,2005), hal.169

kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.¹⁵

Hal yang sama diungkapkan oleh Hellriegel, Jackson dan Slocum, rekrutmen adalah proses mencari calon luaran dan dalaman untuk memenuhi kekosongan jawatan organisasi.¹⁶ Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sejumlah calon karyawan guna mengisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Berikut adalah beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli yaitu;

“Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Menurutny, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu perusahaan.”¹⁷

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹⁸

¹⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kedua, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009), hal. 168

¹⁶ Zafir Mohd Makhbul, *Pengurusan Organisasi Edisi Ketiga*, (Selangor: 2013 Cengage Learning Asia Pte Ltd), hal 297

¹⁷ Veithza Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal 158

¹⁸ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hal 105

a. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Usaha dalam mencari tenaga kerja, Al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki.

Di samping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus harus memiliki sifat amanah (terpercaya). Terkait hadits Rasulullah mengenai seleksi harus dengan kejujuran yang artinya; *“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasulnya dan kaum muslimin”*. Nepotisme di sini bermaksud pemanfaatan jabatan untuk memberi pekerjaan, kesempatan atau penghasilan bagi keluarga atau kerabat di perusahaan sehingga menutup kesempatan bagi orang lain.

Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa kekuatan tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual dan fisik. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring.

Proses menyaring melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal dengan rekrutmen dan seleksi. Dalam aktivitas perekrutan sumber daya islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah), cerdas (Fathanah) dan mampu berkomunikasi dengan baik (Thabliq). Empat

kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan.¹⁹

Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam firman Allah SWT: Surah al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ إِنَّ مَن اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ

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”*. (Q.S Al Qashash: 26)²⁰

Dalam usaha yang mencari tenaga kerja, Al-Quran memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki.

C. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah

¹⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 73

²⁰ Al Quran dan Terjemahan Resm Uthmani

menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Marihot Tua Hariandjah, tujuan umum dari rekrutmen adalah untuk mendapat sebanyak mungkin calon pegawai.²¹ Eddy Soeryanto berpendapat bahwa tujuan rekrutmen adalah memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka terdapat beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam rekrutmen karyawan baru yaitu ;

1. Kapabilitas (*capability*), yaitu kemampuan nalar, cara berfikir sistematis, dan kecerdasan seseorang. Hal ini dapat dilihat dari hasil tes kemampuan atau ijazah.
2. Kapasitas (*capacity*), yaitu kemampuan mengatasi masalah, menghadapi beban kerja tinggi, menyelesaikan konflik.
3. Karakter (*character*), yaitu watak, sikap, sopan santun, atau cara mengendalikan emosi, dipengaruhi dari nilai-nilai lingkungan keluarga dan pergaulan.
4. Komitmen (*commitment*), yaitu kesungguhan dalam menyelesaikan tugas.
5. Kreatif (*creativie*), yaitu kreatif dalam menyelesaikan tugas, memiliki inisiatif

²¹ Marihot Tua Efendi Hariandjah, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pengadaan Pengembangan, pengkompensasian Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, (Jakarta;Grasindo,2007) hal 100.

dalam pengembangan ide, dan penyelesaian masalah.²²

Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi;

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efesiensi
- c. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Untuk menghasilkan karyawan yang baik, dibutuhkan perencanaan yang sistematis dalam menjalankan rekrutmen agar dapat memperoleh karyawan sesuai dengan keinginan sesebuah perusahaan. Islam menyeru untuk merencanakan sesuatu dengan baik. Hal ini terbukti dengan adanya penegasan dalam al-Quran sehingga setiap dari kita diseru untuk melakukan perbaikan atas segala pekerjaan untuk kebaikan pada masa akan datang.

Dalam al-Quran surat al-Hasyar Allah menjelaskan tentang kewajiban merencanakan untuk masa yang akan datang sebagai berikut;

يَا أَيُّهَا آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ لِلَّهِ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ

²² Eddy Seoryanto Soegoto, *Enterprenership Menjadi Pebisnis Unlung Panduan Bagi Pengusaha Dan Mahasiswa Dan Kalngan Dunia Usaha*, (Jakarta:Gramedia, 2010), hal 212-218

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS Al-Hasyar: 18)

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa setiap muslim diwajibkan untuk memperhatikan apa yang telah dilakukannya untuk hari esok sehingga setiap muslim punya wawasan apa yang akan dilakukannya pada masa akan datang.

Begitu juga kaitannya dengan rekrutmen, akan lebih memudahkan jika direncanakan terlebih dahulu mengenai langkah-langkah yang akan dibuat, serta berbagai hal lainnya dengan tujuan keberhasilan rekrutmen yang akan diterima di kemudiannya.

Ada juga dinyatakan beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen karyawan:

- a. berdirinya organisasi baru
- b. adanya perluasan kegiatan organisasi.
- c. terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru.
- d. adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya.
- e. adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak.
- f. adanya pegawai berhenti karena memasuki usia pensiun.
- g. adanya pegawai yang meninggal dunia.²³

²³ Ambar Teguh Sulistiyani;Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta;Graha Ilmu,2009), hal 177

Menurut Herry Simamora rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut;

- a. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Meningkatkan citra umum organisasi sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Tujuan perekrutan adalah menarik minat sejumlah orang yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan kerja. Semakin banyak calon yang memenuhi syarat, semakin besar pula kemungkinan bagi perusahaan untuk menemukan orang yang tepat untuk pekerjaan yang ditawarkan.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin pelamar sehingga perusahaan atau organisasi memiliki kesempatan untuk memilih dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

D. Sumber Rekrutmen

Agar pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja

²⁴ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2004), hal 269

tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap.²⁵

Sumber rekrutmen terdiri sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal tergantung pada kemahiran yang dimiliki oleh karyawan yang sedia ada untuk memenuhi kekosongan jabatan dalam organisasi.²⁶

Secara umum, sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis: sumber internal dan sumber eksternal.²⁷ Sumber rekrutmen internal yaitu;

a. Job Posting (maklumat pegawai)

Yaitu organisasi mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin publikasi perusahaan, atau surat edaran.

b. Departing Employees (Perbantuan Pekerja)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

Sumber rekrutmen eksternal yaitu;

a. Perguruan Tinggi.

Rekrutmen ini sering dipakai oleh perusahaan, merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional dan teknis bagi organisasi.

²⁵ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 112

²⁶ Zafir Mohd Makhbul, *Pengurusan Organisasi Edisi Ketiga*, (Selangor: 2013 Cengage Learning Asia Pte Ltd), hal 297

²⁷ Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013), hal 103

b. *Walks In*

Para pencari kerja datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja. Lamaran yang terpakai dimasukkan dalam arsip sampai ada lowongan posisi yang sesuai.

c. Agen Tenaga Kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi/perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi/perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui.²⁸

Sumber-sumber rekrutmen karyawan antara lain adalah Pelamar kerja langsung, Lamaran tertulis, Lamaran berdasar informasi dari orang dalam, Iklan, Instansi pemerintah, Perusahaan penempatan tenaga kerja, Lembaga pendidikan tinggi atau kejuruan, Serikat pekerja, Balai latihan kerja pemerintah, Balai latihan kerja swasta.

a. Pelamar kerja langsung

Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah *applications at the gate*. Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman pelamar yang bersangkutan.

b. Lamaran Tertulis.

Para pelamar mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.

²⁸ Zafir Mohd Makhbul, *Pengurusan Organisasi Edisi Ketiga*, (Selangor: 2013 Cengage Learning Asia Pte Ltd), hal 297

c. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam.

Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetanga, teman sekolah, berasal dari satu daerah dan lain sebagainya. Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan.

d. Iklan.

Pemasangan iklan merupakan satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat auidovisual.

e. Instansi Pemerintah.

Di setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departmen tenaga kerja, departmen pemburuhan, departmen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis.

f. Perusahaan penempatan tenaga kerja.

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah menccari dan menyalurkan tenaga kerja.

g. Lembaga pendidikan tinggi atau kejuruan.

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat skolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

h. Serikat pekerja.

Banyak negara serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan dimana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota, tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang ketrampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, dan lain sebagainya.

i. Balai latihan kerja pemerintah.

Tujuan didirikan balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran, seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran struktural dan non struktural. Jalur ini merupakan salah satu jalur yang layak dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja baru, terutama apabila yang dicari adalah tenaga kerja yang mahir menyelenggarakan berbagai kegiatan teknis operasional.²⁹

Seperti yang telah dinyatakan diatas, dapat diketahui bahwa sumber rekrutmen dapat diperoleh dari berbagai sumber, namun untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah semudah menempatkan sumberdaya lainnya. Karena dibutuhkan berbagai sumber perekrutan sehingga memungkinkan terjaring pegawai yang berkualitas.

Penentuan sumber tenaga kerja diperlukan untuk menetapkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada, hendaknya dapat dipakai agar menarik pelamar-pelamar yang paling cakap untuk berbagi macam pekerjaan dalam perusahaan maupun organisasi.

E. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen terdiri dari dua kata yaitu sistem dan rekrutmen. Sistem merupakan sekelompok bagian yang bekerja bersama-sama untuk melakukan sesuatu mengikut perencanaan yang telah ditetapkan bagi mencapai tujuan. Selain itu, makna sistem juga adalah metode yang disusun dengan teratur.³⁰ Sedangkan rekrutmen adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan sejumlah

²⁹ Sondang P.Siagian, M.P.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 113-124.

³⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 2007), hal. 1134

karyawan yang diinginkan sehingga sebuah organisasi maupun perusahaan memiliki kesempatan untuk memilih karyawan yang sesuai untuk mengisi jabatan yang telah diperuntukkan.

Jika dikaitkan antara kata sistem dan rekrutmen dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen merupakan metode atau langkah-langkah rekrutmen yang digunakan untuk mendapatkan karyawan dalam menduduki jabatan di sebuah perusahaan.

F. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan, Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Subri, Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji(upah).

Karyawan dalam kata lain juga disebut dengan tenaga kerja(*manpower*). Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Payaman Simanjuntak berpendapat bahwa pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ditentukan oleh

umur/usia.³¹

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang di anggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja dalam hal ini, ketenaga kerjaan juga tidak terlepas dari batas umur yang di atur undang-undang. Menurut mereka yang di kelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15 tahun sampai 64 tahun.³²

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu instansi, dibawah perintah orang lain baik dalam instansi pemerintah maupun swasta.

³¹ Sedjuh H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 1995) hal 3

³² Eeng Ahmad Epi Edriani, *Membina kompetensi Ekonomi* (Jakarta: Grafindo MediaUtama,2006) hal 4

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data secara rinci dan aktual. Didalam penelitian ini menjelaskan gejala-gejala yang telah ada seperti mengenali masalah. Penelitian ini juga membuat perbandingan mengenai yang dilakukan dalam menentukan solusi menghadapi suatu permasalahan. Kemudian mempelajari pengalaman mereka dalam menentukan rencana ke depan. Penggunaan metode penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis suatu fakta tertentu secara aktual dan teliti.

Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.³³

³³ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 13-14

Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pengertian metode kualitatif yang dikemukakan oleh bodgan and biklen yaitu:

- a. Dilakukan pada kondisi alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrument kunci.
- b. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).³⁴

Sedangkan menurut Kirk dan Miller mendefenisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.³⁵

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang lebih reabiliti penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*Field research*), metode ini dilakukan dengan mengobservasi langsung ke lokasi penelitian. Untuk membantu kelancaran dalam penelitian penulis menggunakan metode penelitian perpustakaan (*Library Research*), yaitu dengan mencari data atau informasi melalui buku-buku, referensi dan bahan-bahan publikasi lainnya yang tersedia di perpustakaan berkaitan dengan judul penelitian ini.³⁶

³⁴ *Ibid*, hal 15-16

³⁵ Lexy J. Moleong, *Mertode Penelitian Kualitatif*, (bandung : PT.Remaja Rosdakrya, 2005) hal. 4

³⁶ Rosady Ruslan. *Metode Penelitian Publik relations dan Komunikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), hal 31.

B. Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Dalam mempertajam penelitian, peneliti kualitatif menetapkan fokus. Spradley menyatakan bahwa “ *A focused refer to a single cultural domain or a few related domains*” maksudnya adalah bahwa, fokus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial.

Spradley dalam Sanapiah Faisal mengemukakan empat alternatif untuk menetapkan fokus yaitu;

1. Menetapkan fokus pada permasalahan yang disarankan oleh informan.
2. Menetapkan fokus berdasarkan domain-domain tertentu organizing domain.
3. Menetapkan fokus yang memiliki nilai temuan untuk pengembangan iptek.
4. Menetapkan fokus berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori-teori yang telah ada.³⁷

Proses dan pelaksanaan penelitian ini berfokus pada sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan di Bank Simpanan Nasional.

2. Sumber Data

Sebelum melakukan proses pengumpulan data terlebih dahulu dijelaskan dari mana data itu diperoleh. Dalam penelitian ini terdapat beberapa sumber data yaitu data kepustakaan dan data lapangan. Data kepustakaan diperoleh dari kajian pustaka yang terkait dengan masalah penelitian. Sedangkan data lapangan diperoleh dari hasil pengamatan

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, cv.cet.10, 2010), hal 209

penulis dan pengamatan situasi lingkungan. Oleh karena itu, dalam proses pengumpulan sumber data, data tidak hanya terdapat pada sumber pustaka tetapi terdapat juga di lapangan. Tahap pengumpulan data di lapangan dibagi kepada dua bagian yaitu pertama memahami lokasi penelitian dan persiapan diri. Kedua memasuki lapangan dan mengumpulkan data.

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai informan utama adalah para pegawai dalam perusahaan. Di antara para pegawai tersebut adalah: Ketua Pegawai, Pegawai kanan, Kerani serta karyawan lain di bank tersebut. Demikian juga sebagai informan tambahan untuk mencukupi informasi dipilih pimpinan lainnya yang dapat memberi data, fakta dan informasi yang sesuai dengan sistem rekrutmen karyawan di bank itu.

D. Instrumen Penelitian

Untuk berhasil dalam melakukan penelitian sangat urgensi pada instrumen penelitian itu sendiri. Salah satu ciri utama penelitian kualitatif, yaitu manusia sangat berperan dalam keseluruhan proses penelitian, termasuk dalam pengumpulan data, bahkan itulah instrumennya.³⁸ Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Instrumen utama yaitu peneliti itu sendiri yang menggunakan logika dan berfikir sehingga mampu memverifikasikan atau menyimpulkan fenomena yang

³⁸ Lexy J. Moleong, *Mertode Penelitian Kualitatif*, (bandung : PT.Remaja Rosdakrya, 2005) hal 16

dikaji.

2) Instrumen bantu yaitu alat-alat atau sarana yang digunakan peneliti dalam membuat verifikasi atau kesimpulan yang valid dan benar terhadap fenomena yang dikaji, seperti: Tape recorder, alat tulis dan tempat mencatat (buku tulis).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat hal-hal yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai data, fakta, informasi dan dokumen yang ditemukan di lapangan, membuat laporan penelitian secara mendetail.³⁹

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah satu teknik yang digunakan bagi mengumpulkan maklumat yang terkait dengan permasalahan penelitian. Dalam teknik pengumpulan data terdapat empat macam teknik yaitu observasi, wawancara, studi dokumen dan juga analisis data. Dibawah akan diperjelaskan dengan lebih terperinci satu persatu tentang teknik pengumpulan data.

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, mulut, dan kulit. Karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan

³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 16

pancaindra lainnya. Dapat disimpulkan bahwa metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.⁴⁰

Melalui teknik observasi, penulis telah pergi ke Bank Simpanan Nasional dan mengamati proses yang berlaku. Turun ke lokasi penelitian sebanyak 2 hingga 3 kali dalam satu minggu. Penulis melihat pihak bank simpanan nasional yang bertanggungjawab menempelkan pengumuman perekrutan karyawan di pintu bank.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses mencari, data, fakta dan informasi bahkan keterangan dengan cara tanya jawab (interview). Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dengan berbagai kalangan yang dapat memberikan data, fakta dan informasi sesuai dengan kebutuhan. Dalam wawancara ini sudah tentu dilakukan dengan informan mengenai sistem rekrutmen karyawan. Informan adalah orang yang diwawancarai dan memberikan informasi kepada pewawancara.⁴¹ Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan si responden menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Wawancara yang penulis lakukan ini adalah mengetahui apa saja informasi yang terkait dengan permasalahan penelitian, dimana hal ini

⁴⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), hal. 115

⁴¹ *ibid*, hal. 108

tidak boleh ditemukan melalui observasi. Dalam penelitian ini penulis telah pergi ke BSN untuk mewawancarai para karyawan yang bertugas di situ dan bertatap muka dengan mereka. Hal-hal yang diwawancarakan adalah menyangkut tentang *sistem rekrutmen karyawan di Bank Simpanan Nasional*, kelebihan serta apa saja hambatan yang dihadapi Bank Simpanan Nasional dalam sistem pemilihan karyawan.

Penulis telah mewawancarai Ketua pegawai, Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional cabang Selama serta karyawan Bank Simpanan Nasional tersebut. Penulis telah menanyakan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penulis menggunakan alat bantu untuk merakam diskusi ketika mewawancarai dan hal ini memudahkan penulis untuk mendengar ulang. Selain itu, penulis juga menggunakan alat tulis dalam mencatat segala maklumat yang diberikan. Dengan adanya alat bantu maka memudahkan penulis untuk mendapat dan mencatat data yang terkumpul sepanjang sesi wawancara dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data, fakta dan informasi dikumpulkan berupa surat keputusan, catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, foto, dan sebagainya yang berkenaan dengan sistem rekrutmen karyawan di bank tersebut. Pada intinya dokumentasi adalah menelusuri data, fakta dan informasi historis.⁴² Dalam hal ini peneliti perlu

⁴² *ibid*, hal.123

mengumpul data berupa dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.

1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok. Antara langkah-langkah yang dibuat dalam pengolahan data penelitian penulisan ini adalah seperti berikut;

a. Reduksi data

Membuat pemilihan data, perhatian pada penyederhanaan data dan mengabstrakkan data serta transformasi data kasar dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dilakukan penajaman data, pembuangan data yang tidak perlu, pengorganisasian data untuk bahan menarik kesimpulan.

b. Penyajian data

Mengumpulkan informasi yang tersusun sehingga dapat memberikan kemungkin adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Menarik kesimpulan

Dari langkah awal dalam pengumpulan data, dicari arti tentang segala hal yang telah dicatat atau disusun menjadi suatu konfigurasi tertentu.

Pengolahan dari data kualitatif ini tidak menarik kesimpulan secara tergesa-gesa tetapi secara bertahap dengan memperhatikan perkembangan perolehan data.

2. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap pertengahan dari serangkaian tahap dalam sebuah penelitian yang mempunyai fungsi yang sangat penting. Hasil penelitian yang dihasilkan harus melalui proses analisis data terlebih dahulu agar dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya.⁴³

Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Setelah data dikumpul penulis akan mengelola semula semua data sesuai dengan masalah penelitian. Oleh karena jumlah data yang dikumpul sangat banyak jadi seharusnya dikelola dengan baik mengikut kesesuaian data. Data-data tersebut akan diklasifikasikan mengikut

⁴³ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Selemba Humanika, 2012), hal. 158.

kepentingan. Hal ini akan dapat memberi gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Hasil daripada pengelolaan itu, penulis akan menyusun semua data-data untuk dibentuk menjadi satu pembahasan dan akan diteliti semula untuk mencari kesimpulan daripada hasil tersebut. Akhirnya penulis akan dapat jawaban daripada rumusan masalah tersebut.

Kesimpulan dalam rangkaian analisis data kualitatif menurut model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman secara esensial berisi tentang uraian dari seluruh subkategori tema, langkah terakhir yang harus dilakukan adalah membuat kesimpulan dari temuan hasil penelitian dengan memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya.⁴⁴

⁴⁴ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Selemba Humanika, 2012), hal.179

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Bank Simpanan Nasional

Bank Simpanan Nasional merupakan antara bank-bank yang ada di Malaysia yang menjalankan aktivitas perbankan. Bank Simpanan Nasional yang diteliti ini terletak di Kabupaten Selama Provinsi Perak beralamat 387 Jalan Besar, Sungai Relau , 34140 Selama, Perak, Malaysia.⁴⁵

Lokasi bank ini yang terletak di tengah pusat bandar memudahkan orang ramai untuk berurusan. Dibuka seawal jam 8 pagi sehingga 5 petang untuk berurusanniaga. Bank ini dibangun dengan tujuan untuk menggalakkan amalan menabung dan melabur dikalangan rakyat Malaysia. Sejak beberapa tahun bank ini berkembang sejajar dengan pembangunan negara untuk menjadi sebuah bank yang moden dan progresif yang menawarkan pelbagai rangkaian perkhidmatan perbankan konvensional dan perbankan Islam.⁴⁶

B. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank Simpanan Nasional

Dibangun pada akhir abad ke-19 apabila Bank Simpanan yang pertama

⁴⁵ Government/bank-simpanan-nasional-bsn-selama-branch

⁴⁶ Ibid

dibuka di Perak dan Selangor. Bank-bank ini kemudiannya menjadi sebahagian daripada rangkaian Bank Simpanan Pejabat Pos yang berkembang untuk menyediakan perkhidmatan kepada lebih 2.5 juta penyimpan menjelang tahun 1974.⁴⁷

Apabila BSN ditubuhkan dengan resminya pada 1 Disember 1974, Akta Bank Simpanan Nasional 1974 dibentuk bagi membolehkan pindahan kuasa pengurusan daripada Jabatan Perkhidmatan Pos kepada Lembaga Pengarah Bank. Maka Bank Simpanan Nasional dilancarkan secara resminya pada 5 Disember 1974 oleh YAB Tun Haji Abdul Razak Bin Hussein, Perdana Menteri Malaysia yang kedua.⁴⁸

YAB Tun Haji Abdul Razak Bin Hussein berkata, "Bank Simpanan Nasional merupakan suatu cara baharu dalam usaha untuk menanam tabiat berjimat cermat supaya rakyat akan lebih digalakkan untuk menyimpan wang mereka. Ia akan mengekalkan standard tinggi Bank Simpanan Pejabat Pos dan pada masa yang sama, membawa beberapa perubahan mengikut aliran masa kini."⁴⁹

Berharap dengan pelancaran Bank Simpanan Nasional hari ini, ia akan membangun sebagai sebuah institusi simpanan utama dan akan mengembangkan kempen menyimpan kerajaan, satu langkah mengawal inflasi dan

⁴⁷ Dokumentasi : "*Sejarah*" Portal Bank Simpanan Nasional Tahun 2017

⁴⁸ Dokumentasi : "*Sejarah*" Portal Bank Simpanan Nasional Tahun 2017

⁴⁹ Ibid

mempercepatkan proses pembangunan negara. Oleh itu, Bank Simpanan Nasional mempunyai peranan penting dalam kehidupan rakyat dan Pembangunan Negara."

Objektif utama Bank Simpanan Nasional sejak dahulu lagi adalah menggalakkan perkembangan simpanan dan pelaburan di kalangan warga Malaysia dari segenap lapisan masyarakat. Kini BSN meneruskan usahanya dengan menawarkan lebih banyak produk dan perkhidmatan yang memenuhi keperluan perubahan kehidupan moden. Dengan perubahan yang sejajar mengikut arus pembangunan, BSN berharap dapat menyediakan peluang yang saksama kepada semua warga Malaysia untuk menikmati kehidupan yang lebih baik.⁵⁰

2. Visi Dan Misi

1. Visi

Berhasrat untuk memberi semua warga Malaysia peluang untuk menikmati kehidupan yang lebih baik dengan memungkinan masa depan kewangan yang lebih baik melalui rangkaian yang meluas dan perkhidmatan yang pelbagai.⁵¹

2. Misi

Membina perhubungan jangka panjang yang penuh bermakna dengan setiap pelanggan bagi memastikan mereka akan terus mendapat akses kepada

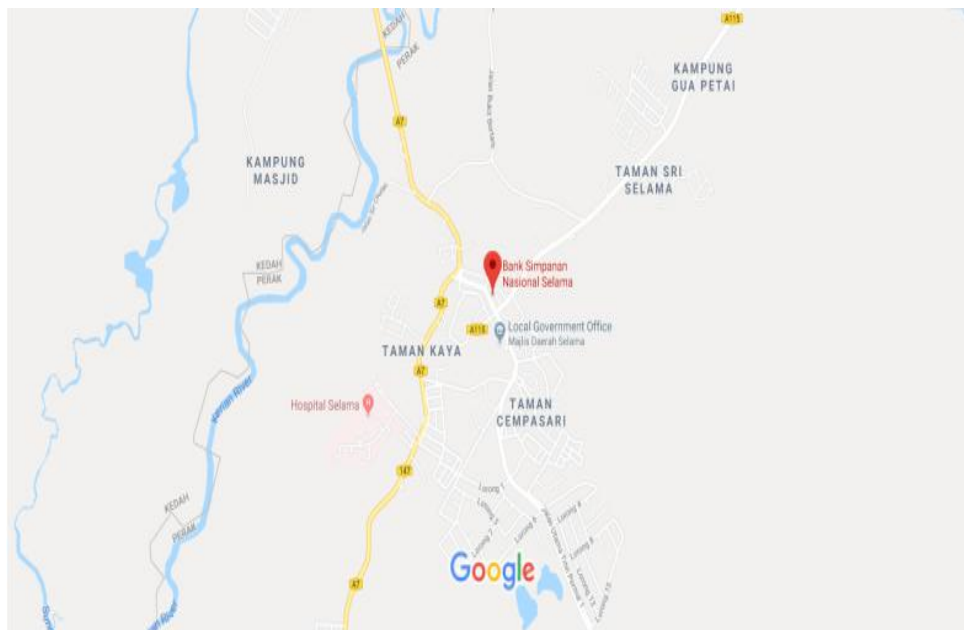
⁵⁰ Dokumentasi: Bank Simpanan Nasional, "Profil" www.bsn.com.my. Di akses pada tanggal 10 September 2017

⁵¹ Dokumentasi: Bank Simpanan Nasional, "Visi dan Misi" www.bsn.com.my. Di akses pada tanggal 12 September 2017

kehidupan yang lebih baik dengan;

- a. Menyediakan saluran untuk menyimpan dan melabur bagi orang awam dengan menawarkan rangkaian perkhidmatan perbankan yang komprehensif.
- b. Menggalakkan simpanan, terutamanya daripada para penyimpan-penyimpan kecil.
- c. Menanam tabiat berjimat cermat dan menyimpan.
- d. Menggunakan dana bank untuk pelaburan, termasuk membiayai pembangunan ekonomi negara.⁵²

Peta Bank Simpanan Nasional



Sumber data : Peta Bank Simpanan Nasional

⁵² Dokumentasi: Bank Simpanan Nasional, "Visi dan Misi" www.bsn.com.my. Di akses pada tanggal 12 September 2017

3. Struktur Organisasi



Sumber data : Portal Bank Simpanan Nasional “Badan Kepengurusan” tahun 2017

C. Sistem Rekrutmen Bank Simpanan Nasional

Secara dasarnya sistem rekrutmen yang diterapkan di Bank Simpanan Nasional didasarkan pada keperluan. Artinya rekrutmen dilaksanakan setelah adanya keperluan Bank Simpanan Nasional terhadap karyawan baru untuk mengisi kekosongan jabatan.

Sistem yang digunakan Bank Simpanan Nasional dalam pelaksanaan rekrutmen adalah adalah sistem terbuka. Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja dengan membuka dan menerima banyak lamaran dari pihak manapun yang berminat untuk mengisi jabatan yang tersedia. Ini terbukti apabila ramai calon pelamar yang melamar pekerjaan di Bank Simpanan Nasional terdiri dari pelbagai latar belakang termasuklah lepasan mahasiswa yang mencari lowongan pekerjaan.⁵³

Sistem rekrutmen di Bank Simpanan Nasional juga tidak jauh beda dari teori yang telah dinyatakan tentang langkah rekrutmen yaitu ; peramalan kebutuhan karyawan, pengambilan, seleksi, orientasi serta latihan dan penempatan.⁵⁴ Seperti yang dinyatakan oleh Encik Zaki selaku Ketua Pegawai di bank tersebut, berikut beberapa penerangan diberikan mengenai rekrutmen yang dilakukan di Bank Simpanan Nasional;

1. Peramalan Kebutuhan Karyawan

Untuk mengetahui seberapa banyak karyawan yang diperlukan, pihak

⁵³ Wawancara dengan Encik Zaki selaku Ketua pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 Oktober 2017

⁵⁴ Ibid

BSN melakukan peramalan kebutuhan karyawan dengan didasari pada :

a. Berdasarkan kekosongan jabatan

Bank Simpanan Nasional menentukan jumlah karyawan yang akan direkrut berdasarkan kekosongan jabatan. Artinya jika terdapat permintaan terhadap pengisian sesuatu jabatan maka pihak BSN akan membuka serta mengiklankan tentang kekosongan jabatan tersebut kepada masyarakat.⁵⁵

Rekrutmen dilakukan dalam waktu yang tidak menentu. Pihak Bank Simpanan Nasional melakukan rekrutmen ketika ada keperluan yang memerlukan karyawan untuk memenuhi bagian-bagian jabatan yang kosong tersebut.

Jika memang ada jabatan yang kosong dan perusahaan membutuhkan segera karyawan pada jabatan tersebut, maka surat lamaran yang diajukan oleh pelamar seger di proses kemudian pelamar mengikuti tes-tes seperti yang telah ditetapkan.

Rekrutmen di bank ini mereka mementingkan pengalaman kerja dari calon pelamar yang ingin menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Ini menjadikan ianya satu kelebihan buat pihak Bank Simpanan Nasional karena tidak banyak yang amat menitikberatkan pengalaman kerja.⁵⁶

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 26 oktober 2017

2. Pengambilan(rekrut)

Rekrutmen adalah usaha mendapat sebanyak mungkin calon karyawan sehingga perusahaan memiliki banyak kesempatan untuk memilih karyawan yang terbaik untuk mengisi jabatan yang tersedia pada perusahaan.

Bank Simpanan Nasional melakukan rekrutmen dengan mengutamakan pengalaman kerja karyawan selain dari kelayakan mereka. Jadi syarat utama yang harus dipenuhi oleh calon pelamar agar diterima, mereka haruslah mempunyai pengalaman kerja.⁵⁷ Hal ini bertujuan agar pihak Bank Simpanan Nasional dapat memperoleh karyawan yang terbaik. Dengan mengutamakan pengalaman juga mampu membantu aktifitas kerja BSN berjalan dengan baik.

Proses rekrutmen ada yang berlangsung sekitar satu bulan ada juga yang hampir tiga bulan untuk keseluruhan proses tersebut bagi merekrut pegawai baru. Berikut tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional yaitu;

- a. Mengumumkan penerimaan karyawan kepada masyarakat. Bank Simpanan Nasional mengumumkan penerimaan karyawan pada masyarakat dengan mengiklankan kekosongan dengan menempelkan pamflet melalui cawangan. Juga dilakukan pengumuman secara online di website BSN yaitu www.mybsn.com.my.

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 26 oktober 2017

Pengumuman penerimaan selalunya dibuat sekitar bulan Julai. Tetapi jika ada kekosongan jabatan yang perlu diisi dengan segera, pihak Bank akan langsung membuat pengumuman.

b. Menerima surat lamaran. Bank Simpanan Nasional menerima surat lamaran yang diajukan oleh calon. Surat lamaran yang dibuat oleh BSN adalah secara online.

c. Memeriksa surat lamaran. Pihak Bank Simpanan Nasional memeriksa surat lamaran yang diajukan untuk melakukan proses seleksi. Pengumuman pelamar yang diterima untuk mengikuti proses seleksi di sampaikan melalui sms dan juga emel.⁵⁸

Seleksi

Seleksi ialah proses mengenalpasti calon yang paling layak untuk memenuhi kekosongan jabatan. Apabila Bank Simpanan Nasional mengenalpasti keperluan melakukan pengambilan, maka pihak BSN akan melakukan proses seleksi dengan memilih calon yang sesuai. Setelah penerimaan diumumkan, pelamar mengikuti beberapa proses seleksi sebagai prosedur pemilihan karyawan. Antaranya ialah mengikuti ujian bertulis, setelah itu mengikuti wawancara dan menunggu hasil keputusan yang dibuat oleh Bank Simpanan Nasional.⁵⁹ Beberapa langkah seleksi yang dilakukan adalah seperti berikut ;

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Encik Zaki selaku Ketua Pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Cik Zalika Karyawan Bank Simpanan Nasional pada 27 oktober 2017

a. Penerimaan Surat Lamaran

Bank Simpanan Nasional menerima surat lamaran dari calon yang melamar terhadap kekosongan jawatan. Melakukan pemeriksaan untuk menentukan calon yang layak untuk mengikuti proses seterusnya. Melalui surat lamaran tersebut, pihak BSN akan mengetahui tentang latarbelakang calon dan menghubungi mereka untuk mengesahkan semua kenyataan yang dibuat dalam borang permohonan.⁶⁰

b. Mengadakan Ujian Bertulis

Bank Simpanan Nasional melaksanakan ujian bertulis terhadap calon pelamar untuk menguji sejauh mana pengetahuan asas calon terhadap bidang kerja yang dilamar. Menguji sejauh mana pengetahuan calon berhubung jawatan yang akan ingin dilamarnya. Proses ini juga dijalankan untuk menyenarai pendek calon-calon yang akan mengikuti sesi wawancara.⁶¹

c. Wawancara

Wawancara merupakan langkah seleksi yang paling sering digunakan oleh sebuah organisasi. Wawancara dijalankan secara terperinci agar dapat menentukan calon yang benar-benar layak untuk sesuatu jawatan. Dilaksanakan wawancara oleh pihak Bank Simpanan Nasional untuk melihat sendiri bagaimana komitmen calon tersebut terhadap pekerjaannya. Wawancara dibuat oleh pihak BSN bagi

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Encik Zaki selaku Ketua Pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

⁶¹ Ibid

menentukan penilaian terhadap calon tentang sesuai atau tidaknya calon tersebut untuk jawatan yang dilamar disamping untuk mengetahui kualitas calon.⁶²

d. Pemeriksaan Kesehatan

Pihak Bank Simpanan Nasional menyatakan pemeriksaan ini dilakukan untuk tujuan asuransi. Ini untuk memastikan bahwa karyawan yang baru direkrut tidak akan menghantar tuntutan asuransi atas kecederaan atau kesehatan yang mereka alami sebelum diambil bekerja.

e. Keputusan Pemilihan

Dari hasil wawancara, Bank Simpanan Nasional membuat keputusan berdasarkan apa yang telah dipersetujui untuk memilih calon pelamar yang sesuai dalam mengisi sesuatu jabatan yang diperuntukkan oleh pihak mereka.⁶³

Rekrutmen dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Bank Simpanan Nasional melakukan rekrutmen ketika ada kebutuhan yang memerlukan pengisian pada bagian-bagian kosong perusahaan tersebut.

Menurut saudara Hakim karyawan di Bank Simpanan Nasional yang memegang jabatan sebagai kerani di perusahaan tersebut yang tugasnya adalah memantau agen-agen bank, beliau mengatakan mendapatkan jabatan tersebut hanya melalui proses wawancara. Karena pada waktu itu ada kekosongan yang perlu diisi dengan segera. Tempoh menduduki jabatan tersebut tidak mengambil

⁶² Hasil wawancara dengan Encik Zaki selaku Ketua Pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

⁶³ Ibid

waktu yang lama seperti proses keseluruhannya, ianya hanya sekitar satu bulan. Tidak ada proses penempatan yang dijalani tetapi hanya mengikuti wawancara ketika melamar di perusahaan tersebut.⁶⁴

Dalam memastikan proses seleksi karyawan berjalan dengan lancar, pihak Bank Simpanan Nasional telah membentuk unit-unit tertentu untuk menjalankan proses tersebut. Unit-unit ini dibentuk oleh pihak atasan untuk memudahkan urusan perekrutan. Unit yang dibentuk dari Bahagian Pengambilan merangkumi Unit Proses, Unit Wawancara Unit Kertas dan juga Unit Tawaran.⁶⁵ Antara rangkuman tugas dari unit-unit tersebut adalah seperti berikut;

1. Unit Proses

Unit ini mengatur dalam menyediakan surat panggilan wawancara kepada calon yang telah lulus di tahap ujian bertulis. Juga ditugaskan sebagai unit yang akan melakukan semakan dokumen.

2. Unit Wawancara

Tugasan yang dilaksanakan oleh unit wawancara ialah membuat tempahan ruang untuk wawancara dan juga menyediakan jadwal wawancara.

⁶⁴ Hasil waawancara dengan saudara Hakim karyawan Bank Simpanan Nasional pada taggal 27 oktober 2017

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Encik Zaki selaku ketua pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

3. Unit Kertas

Memeriksa laporan wawancara dengan dokumen calon. Unit ini bertugas untuk melakukan semakan terhadap hasil laporan yang diperoleh dari wawancara lalu membuat semakan nilai kelayakan calon untuk membentangkan kepada unit tawaran.

4. Unit Tawaran

Unit Tawaran ini menyediakan surat keputusan wawancara dan juga surat tawaran lantikan kepada calon. Mengemaskini status calon kedalam sistem.⁶⁶

4. Orientasi

Orientasi kebiasaannya dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan pendedahan tentang segala aspek pekerjaan, organisasi dan mempererat lagi hubungan sosial antara karyawan. Orientasi juga dapat membiasakan karyawan dengan tugasnya, unit kerja dan organisasi secara keseluruhannya. Melalui orientasi, pihak Bank Simpanan Nasional menjelaskan dengan lebih spesifik mengenai tugas dan tanggungjawab kepada karyawan. Yang berkaitan dengan jumlah jam kerja, keperluan kerja lebih masa dan lainnya juga diterangkan dalam proses orientasi.⁶⁷ Kesemua ini dilakukan untuk memastikan proses penyesuaian

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Encik Zaki selaku ketua pegawai Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah selaku pegawai kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 26 oktober 2017

akan menjadi lebih mudah.

5. Latihan dan Penempatan

Dalam proses ini, Bank Simpanan Nasional menempatkan karyawan yang telah melalui proses orientasi dengan mengikuti latihan-latihan sampingan bagi meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang matlamat perusahaan. Melalui latihan berterusan yang diberikan, kemahiran dan pengetahuan dapat ditingkatkan.⁶⁸

a. Kategori Latihan Kemahiran

Latihan kemahiran karyawan dibagikan kepada tiga kategori yaitu teknikal, antar perorangan dan penyelesaian masalah.

i. Teknikal

Latihan ini dibuat untuk meningkatkan dan perbaiki kemahiran teknikal termasuk kemahiran asas seperti membaca, menulis dan melaksanakan hitungan.

ii. Antara Perorangan

Kebanyakan prestasi karyawan bergantung kepada keupayaan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lain dan juga pegawai atasan. Ada sebagian karyawan yang memang sudah mempunyai hubungan antara perorangan yang baik, manakala masih ada juga karyawan lain yang

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

masih memerlukan latihan untuk memperbaiki hubungan tersebut. Jadi, latihan antara perorangan yang dilakukan termasuklah pembelajaran bagaimana untuk menjadi pendengar yang baik serta menyampaikan ide dengan jelas.

iii. Penyelesaian Masalah

Melalui program latihan, kemahiran karyawan dalam proses membuat keputusan dapat dibentuk. Ini termasuklah aktivitas untuk menajamkan logik, memberi sebab dan kemahiran untuk mendefinisikan masalah, menilai sebab dan membangunkan kreativitas serta memilih jalan penyelesaian.⁶⁹

1. Sumber Rekrutmen Karyawan Bank Simpanan Nasional

Sumber karyawan yang ada di Bank Simpanan Nasional terdiri dari dua sumber yaitu sumber dalaman dan sumber luaran. Sumber dalaman ini bergantung kepada kemahiran yang dimiliki oleh karyawan yang sedia ada bagi memenuhi sebarang kekosongan jawatan. Dengan menggunakan sumber dalaman dalam perekrutan dan seleksi, pihak Bank Simpanan Nasional memerlukan pelamar dalam kalangan karyawan yang sedang berkhidmat.⁷⁰

Sumber luaran dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional apabila merasakan perlu untuk mengambil karyawan dari luar untuk memenuhi

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpana Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

kekosongan jawatan. Menurut Puan Jumakyah selaku Pegawai Kanan perusahaan tersebut, kebanyakan organisasi menggunakan cara ini karena merasakan perlu mendapatkan ide/pandangan baru daripada individu luar sama ada yang berpengalaman ataupun yang baru tamat belajar.⁷¹ Tabel dibawah menunjukkan beberapa sumber luaran beserta keterangannya.

Sumber	Keterangan
Pengiklanan	Paling banyak digunakan oleh organisasi karena sasarannya meluas. Pemilihan media pengiklanan melalui majalah, radio atau telivisi boleh membantu untuk mengarah kepada kumpulan sasaran.
Cadangan Pekerja	Salah satu sumber yang tetap untuk mendapatkan pekerja baru. Calon telah mempunyai pengetahuan tentang organisasi daripada rakan yang mencadangkannya.
Agensi Pekerjaan Swasta	Mempunyai hubungan yang luas,menapis calon dengan terperinci. Digunakan terutamanya untuk jawatan peringkat atasan.
Agensi Pekerjaan	Kebanyakan tidak mengenakan bayaran dan calon biasanya tidak berkemahiran atau terlatih.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpana Nasional pada tanggal 24 oktober 2017

Kerajaan	
Institusi Pendidikan	Sumber yang digunakan bagi mendapatkan karyawan yang tidak berpengalaman bagi memenuhi kekosongan jawatan peringkat bawahan. Apabila pelajar tamat pengajian, maka mereka akan terus bekerja dengan organisasi tersebut.
Pameran Pekerjaan	Melibatkan banyak organisasi yang memerlukan karyawan. Kebiasaannya, temuduga kerja akan dijalankan pada masa berlangsungnya pameran pekerjaan ini.

Sumber: Dokumen Suruhanjaya Penjawat Awam tahun 2017

Bank Simpanan Nasional mengiklankan pengumuman penerimaan dengan memasang iklan di setiap cawangan Bank Simpanan Nasional. Pihak bank menempelkan pamflet yang berkaitan dengan pembukaan penerimaan karyawan di pintu-pintu cawangan bank.⁷² Langsung mengirimkan lamaran kepada pihak bank dari sumber tersebut dengan memenuhi persyaratan yang diminta.

Iklan juga dibuat melalui jaringan perbankan Bank Simpanan Nasional yaitu www.bsn.com.my. Pelamar yang ingin melamar pekerjaan di Bank Simpanan Nasional boleh melayari laman sesawang tersebut. Pelamar mengajukan lamaran mereka melalui permohonan online seperti yang tertera di

⁷² Hasil observasi di Bank Simpan Nasional pada tanggal 23 Oktober 2017

table di bawah dengan memenuhi persyaratan yang diminta.

Mendapatkan tempat di bank simpanan nasional daripada kenalan yang bertugas didalam perusahaan tersebut dengan mengirim pengajuan lamaran melalui orang didalam perusahaan langsung ke pihak atasan.⁷³ Encik Izzat salah seorang karyawan di bank simpanan nasional yang sudah bekerja hampir dua tahun menyatakan beliau bekerja di situ melalui saudaranya yang bertugas di dalam perusahaan tersebut.

myBSN

Home Personal Banking Islamic Banking Micro Finance Customer Care About BSN

About BSN

- Corporate Profile
- Investor Centre
- Careers
- Media Centre

Home > About BSN > Careers

Career Opportunities with BSN

Since its establishment in 1974 and as a statutory body under the Ministry of Finance, we have consistently strived to provide Malaysians with the best in banking products and services. BSN is currently setting the stage for greater growth and development in all our business activities.

With a network of 376 branches nationwide, we are geared up to provide wide ranging products and services. As such, we would like to invite talented, creative and enthusiastic applicants with strong leadership qualities to be part of the energetic team.

Name:

New IC Number:

Gender: ☐ Male ☐ Female

Date of Birth: / /

Highest qualification:

Years of Experience:

Current basic salary:

Current position level:

Most preferred work locations (with two options):

Most preferred job scope: (with three options):

Attached CV (In Words or PDF format)

Option 1 Option 2

Option 1 Option 2

Option 3

No file chosen

Client Charter | Privacy Policy | Security Statement | Terms & Conditions | Disclaimer | Site Map | FAQs

Copyright © Bank Simpanan Nasional 2010. All rights reserved.

This website is best viewed with Internet Explorer 7.0 or higher, Mozilla Firefox @ 3.0 or higher or equivalent browser software.

Contoh Pemasangan Iklan Oleh Bank Simpanan Nasional melalui media.⁷⁴

Sumber : Portal Bank Simpanan Nasional

⁷³ Hasil wawancara dengan Encik Izzat karyawan bank simpanan nasional pada tanggal 27 oktober 2017

⁷⁴ Bank Simpanan Nasional,"Karir" www.bsn.com.my. di akses pada tanggal 13 September 2017

Tujuan Rekrutmen Karyawan Bank Simpanan Nasional

Setiap perusahaan maupun organisasi tentunya mempunyai tujuan mereka tersendiri mengapa perlunya membuat rekrutmen karyawan. Sebuah perusahaan maupun organisasi secara garis besarnya tidak akan mampu bergerak untuk menjalankan aktivitasnya tanpa adanya sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bank Simpanan Nasional juga sama halnya dengan perusahaan lainnya yang tidak mampu beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia. Berikut beberapa tujuan yang dinyatakan oleh Puan Jumakyah dalam sesi wawancara mengenai mengapa pihak Bank Simpanan Nasional melakukan rekrutmen.

1. Mendapatkan karyawan yang terbaik dari sudut sahsiah, pengetahuan dan kemahiran dalam bidang yang ditawarkan.
2. Untuk mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan dalam rangka menjalankan perusahaan.
3. Bertujuan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional.⁷⁵

2. Kendala-Kendala Rekrutmen Karyawan Bank Simpanan Nasional

Setiap perusahaan maupun organisasi tidak lebih tidak kurang pastinya mempunyai kelebihan serta kekurangannya masing-masing. Begitu juga dengan

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 26 oktober 2017

Bank Simpanan Nasional, dalam menjalankan proses rekrutmen adanya kendala-kendala yang tidak dapat dielakkan dari terjadi. Sepanjang proses rekrutmen berjalan, antara kendala yang diperoleh adalah;

1. Kurangnya calon pelamar yang berpengalaman yang melamar pekerjaan di Bank Simpanan Nasional.
2. Minimnya pihak ataupun unit-unit yang bertanggung jawab untuk melakukan sistem rekrutmen.⁷⁶

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor bagi perusahaan mahupun organisasi. Justeru pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan. Antara salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses pengumpulan sejumlah pemohon pekerjaan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan untuk dipekerjakan.

Bank Simpanan Nasional ini termasuk salah satu institusi atau perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dalam rangka melakukan rekrutmen karyawan. Dilakukan rekrutmen dalam usaha menjaga perjalanan perusahaan berjalan dengan baik dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan berpengalaman.

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Puan Jumakyah Pegawai Kanan Bank Simpanan Nasional pada tanggal 26 oktober 2017

Sistem rekrutmen karyawan di bank simpanan nasional dilaksanakan secara terbuka. Pihak bank simpanan nasional mencari pekerja dengan membuka dan menerima banyak lamaran dari pihak manapun yang berminat untuk mengisi jabatan yang tersedia. Rekrutmen dilakukan berdasarkan kekosongan jabatan dimana sekiranya ada keperluan pengisian untuk kekosongan jabatan maka pihak bank mengiklankan tentang lowongan tersebut.

Dalam teori mengatakan bahawa sistem rekrutmen dilaksanakan dimulai dengan pengumuman penerimaan karyawan, lalu menerima surat lamaran yang diajukan oleh pelamar diikuti dengan pemeriksaan surat lamaran yang sudah diterima. Diteruskan dengan proses seleksi dengan menghubungi calon yang sudah melamar. Ujian bertulis dilaksanakan untuk menyenarai pendek calon-calon yang layak mengikuti sesi wawancara. Selesai wawancara, dilakukan pemeriksaan kesehatan bagi memastikan tidak ada karyawan yang menghantar tuntutan asuransi atas kecederaan yang mereka alami.

Metode yang digunakan dalam rekrutmen ada dilakukan secara terbuka dan tertutup. Secara terbuka dimana pihak bank mencari karyawan dari luar perusahaan. Pihak Bank Simpanan Nasional melakukan rekrutmen melalui pengiklanan di media massa. Informasi mengenai lowongan jabatan di umumkan di internet, koran, pamflet dan lainnya. Melalui metode ini pihak bank mempunyai peluang yang lebih besar dalam memperoleh karyawan yang sesuai. Secara tertutup hanya dilakukan didalam perusahaan yaitu dengan menarik calon pelamar dari perusahaan itu sendiri. Bank Simpanan Nasional tidak mempublikasikan mengenai lowongan di website maupun jalur lain. Pelaksanaan

rekrutmen ini hanya untuk karyawan dan orang tertentu saja.

Hasil penelitian dari sistem rekrutmen karyawan di bank simpanan nasional dilihat masih belum mengikuti prosedur sepenuhnya karena masih ada yang mendapatkan jabatan disitu melalui saudara yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Juga terdapat beberapa kendala sepanjang berlakunya rekrutmen dimana kurangnya unit yang bertanggungjawab melakukan rekrutmen dan juga kurangnya calon pelamar yang berpengalaman yang melamar di bank simpanan nasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahawa dalam penelitian ini ada dua temuan yang telah diteliti;

1. Sistem rekrutmen belum berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan karena masih ada karyawan yang mendapat jabatan disitu melalui saudara terdekatnya yang bekerja di bank. Sistem rekrutmen karyawan Bank Simpanan Nasional terdiri dari ; peramalan kebutuhan karyawan, pengambilan, seleksi, orientasi serta latihan dan penempatan. Proses seleksi karyawan Bank Simpanan Nasional merangkumi beberapa tahapan seperti ; surat lamaran, ujian bertulis, wawancara, pemeriksaan kesehatan serta tahap akhir adalah keputusan pemilihan. Latihan dan penempatan diberikan kepada karyawan yang telah melalui proses orientasi dengan mengikuti latihan-latihan sampingan Sumber rekrutmen karyawan Bank Simpanan Nasional terdiri dari sumber dalaman dan sumber luaran. Sumber luaran yang merangkumi ; pengiklanan, cadangan pekerja, agensi pekerjaan swasta, agensi pekerjaan kerajaan, institusi pendidikan, dan juga pameran pekerjaan. Tujuan dari rekrutmen yaitu ; mendapatkan karyawan yang terbaik dari sudut sahsiah, pengetahuan dan kemahiran dalam bidang yang ditawarkan.

2. Hasil dari penelitian ditemui beberapa kendala dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional, kendala yang ditemui adalah kurangnya calon pelamar yang berpengalaman yang melamar pekerjaan serta minimalnya pihak yang bertanggungjawab menjalankan proses rekrutmen.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. Bank Simpanan Nasional telah menerapkan sistem rekrutmen yang baik, diharapkan kedepannya sistem rekrutmen dapat ditingkatkan lagi agar benar-benar mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
2. Untuk pengelolaan rekrutmen, agar dilakukan penambah baikan dengan perbanyak lagi unit yang bertanggungjawab.
3. Pada proses rekrutmen, disesuaikan kemampuan pelamar dengan jabatan yang ditawarkan, agar nanti tidak ada pekerjaan yang ditempati oleh orang yang tidak sesuai.
4. Menambah tenaga ahli dalam merekrut dan lebih tepat dalam menentukan sasaran dalam merekrut karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Agus Dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2004

Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009.

Eddy Seoryanto Soegoto, *Enterprenersip Menjadi Pebisnis Ulung Panduan Bagi Pengusaha Dan Mahasiswa Dan Kalangan Dunia Usaha*, Jakarta: Gramedia, 2010.

Eeng Ahmad Epi Edriani, *Membina kompetensi Ekonomi*, Jakarta: Grafindo Media Utama, 2006.

Fakhruddin, M.Hi., *Fiqh dan Manajemen Zakat Di Indonesia*, Malang, Malang Press, 2008.

Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Selemba Humanika, 2012.

Helmi Karim, *Fiqh Muamalat*, Cetakan 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.

H.Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta;Gajah Mada University Press, 2005.

Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1998.

Jailani, *Pengantar Manajemen Publik*, CV. Citra Kreasi Utama, 2011.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Marihot Tua Efendi Hariandjah, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pengadaan Pengembangan, pengkompensasian Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta;Grasindo, 2007.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2007.

Rosady Ruslan. *Metode Penelitian Publik relations dan Komunikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.

Sedjuh H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia* Jakarta:Rineka Cipta, 1995.

Seokodjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2009.

Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013.

Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,

2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung; Alfabeta 2011.

Suharsimi Arikonto, *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Aneka Cipta, 2002).

Sri Sumantri, *Sistem-sistem Pemerintahan Negara-negara*, Tarsito, Bandung, 1976.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberadaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

Zafir Mohd Makhbul, *Pengurusan Organisasi Edisi Ketiga*, Selangor: Cengage Learning Asia Pte Ltd, 2013.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/FDK/KP.00.4/12/2017

Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2016/2017


DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Nor Aishah Binti Abd. Rahim.
- NIM/Jurusan : 431206986/Manajemen Dakwah (MD).
- Judul : Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional (Studi Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia).
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 04 Januari 2017 M.
05 Rabiul Akhir 1438 H.

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan,

Dr. Kurniawati Hatta, M. Pd.
NIP. 19741220 198412 2001.

- Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
 2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
 3. Pembimbing Skripsi.
 4. Mahasiswa yang bersangkutan.
 5. Arsip.

Keterangan:
SK berlaku sampai dengan tanggal: 04 Januari 2018.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.arraniry.ac.id

Nomor : B-3435/Un.08/FDK.I/PP.00.9/10/2017

Banda Aceh, 10 Oktober 2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth. 1. Director Bank Simpanan Nasional
2. Pegawai Cawangan Bank Simpanan Nasional

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Nor Aishah Binti Abd. Rahim**
Semester/Jurusan : **XI/Manajemen Dakwah**
Alamat sekarang : **Jl. Utama Lr. Gajah Kec. Syiah Kuala**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional (Studi Bank Simpanan Nasional Perak Malaysia)**.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





BANK SIMPANAN NASIONAL



Yth Dekan Fakultas
Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh.

10 Januari 2018

Tuan,

Pengesahan Pelajar Telah Membuat Kajian

Perkara di atas adalah dirujuk

2. Sukacita dimaklumkan kepada tuan bahawa Nor Aishah Binti Abd Rahim telah datang ke Bank Simpanan Nasional pada 23 Oktober hingga 27 oktober untuk membuat temubual mengenai kajian yang sedang beliau jalankan yang bertajuk "Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Simpanan Nasional".

3. Sehubungan dengan itu, Bank Simpanan Nasional bersedia membantu beliau memberikan maklumat yang berkaitan. Kerjasama pihak tuan berkaitan perkara diatas amatlah dihargai. Sekian dan harap maklum.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

BERKHIDMAT UNTUK NEGARA

Saya yang menjalankan tugas

Mohamad Zaki bin Rasyid
Pegawai Cawangan
Bank Simpanan Nasional
Cawangan Selama,
Perak Darul Ridzuan.

DAFTAR WAWANCARA

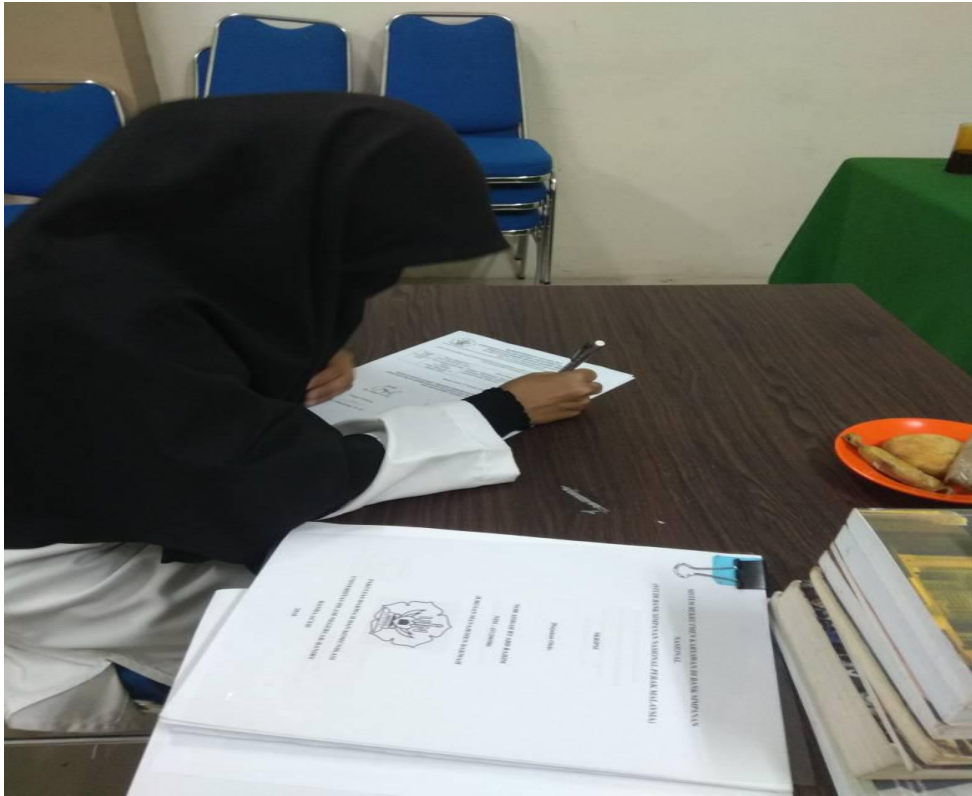
1. Bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Simpanan Nasional dalam sistem rekrutmen karyawan?
2. Apa kelebihan sistem rekrutmen karyawan di Bank Simpanan Nasional?
3. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Bank Simpanan Nasional dalam mengelola sistem rekrutmen karyawan?
4. Adakah pengumuman penerimaan karyawan dilakukan pada bulan Juli?
5. Benar atau tidak BSN mengkonfirmasi pengumuman penerimaan melalui internet banking dan pamflet?
6. Kapan pengumuman nama yang diterima diumumkan? Melalui media apa?
7. Bagaimana anda menjalani proses rekrutmen setelah penerimaan diumumkan?
8. Berapa lama anda mengikuti proses rekrutmen tersebut sehingga diterima menjadi karyawan?
9. Apa syarat utama yang perlu anda penuhi untuk layak diterima?
10. Benar atau tidak pihak bank mementingkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja?
11. Bagaimana proses seleksi yang anda lalui sepanjang perekrutan karyawan?
12. Adakah anda melalui proses penempatan yang dilakukan oleh pihak bank?
13. Dari mana saudara mendapatkan sumber mengenai lowongan di bank tersebut?
14. Apa tujuan Bank Simpanan Nasional membuat rekrutmen?



Lokasi Penelitian



Sidang Munaqasyah



Sidang Munaqasyah



Bersama Pembimbing I



Bersama Pembimbing II



Dewan Penguji

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nor Aishah Binti Abd Rahim
2. Tempat/Tanggal Lahir : Perak/16 Januari 1993
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Nim : 431206986
6. Kebangsaan : Malaysia
7. Alamat : Simpang Tiga
 - a. Kecamatan : Rantau Panjang
 - b. Kabupaten : Selama
 - c. Provinsi : Perak
8. Nomor HP : +60103365614

Riwayat Pendidikan

9. SD : Sekolah Kebangsaan Banggol Jas
10. SMP/SMA : SABK Maahad Tarbiah Islamiah
11. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Orang Tua Wali

12. Nama Ayah : Abdul Rahim B. Abdullah
13. Nama Ibu : Haslina Bt Wahab
14. Pekerjaan Orang Tua : Wirausaha
15. Alamat Orang Tua : Lot 4022 Kampung Simpang Tiga
34140 Rantau Panjang Selama Perak.

Banda Aceh... 16 / 1 / 2018

Peneliti,

(*Shah Khan*)