

STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
AhliMadya (A.Md) Prodi PerbankanSyari'ah*



OLEH :

ZAINUDIN
NIM. 01526104290

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI
D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442H/ 2021M

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Laporan akhir ini berjudul "STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU"

Nama : Zainudin
Nim : 01526104290

Program studi : D-III Perbankan Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam munaqasyah fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Pekanbaru, 30 januari 2021

Pembimbing Laporan Akhir



Madona Khairunisa, SE.L., ME.Sy
NIK.130217028

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU**, yang ditulis oleh:

Nama : ZAINUDIN
NIM : 01526104290
Program Studi : D III Perbankan Syari'ah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/tanggal : Kamis, 04 Januari 2021
Waktu : 13.00 WIB

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 8 Januari 2021

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. H. Magfirah, M.Ag

Sekretaris
Ahmad Fauzi, S.HI, MA

Penguji Metodo
Dr. Jenita, SE., MM

Penguji Materi
Dr. Nurnasrina, SE., M.Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag

NIP. 19580712 196803 1 005

ABSTRAK

Zainudin (2020): Strategi rekrutmen karyawan bank BRI syariah kantor cabang pekanbaru

Penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimanaperanan kepemimpinan dan faktor apa saja mempengaruhi hasil keputusan pimpinan prosedur strategi rekrutmen karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KC. Pekanbaru.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KC. Pekanbaru yang beralamat di jalan Arifin Ahmad. Populasi dalam penelitian ini adalah 1 orang *Financing Support Manager*, dan 2 orang *Account Officer*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan keperpustakaan.

Setelah dilakukan penelitian dan menganalisa data, secara umum dapat disimpulkan bahwa Prosedur strategi rekrutmen karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KC. Pekanbaru pengaruhnya sangat penting untuk pencapaian target perusahaan. Motivasi pimpinan adalah langkah awal untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja, bersifat positif, berakhlakul karimah, sikap produktif, efektif, efisien dalam bekerja, dan mampu bekerja sama. Peranan kepemimpinan yang harus ditunjukkan terhadap karyawan adalah harus menjadi rule model atau figure, pimpinan itu tidak hanya di depan, tapi juga di tengah, dan berada di belakang untuk joint dengan team anggotanya sendiri. Harapan seorang pimpinan terhadap karyawannya adalah yang memiliki sifat dedikasi yang tinggi, berinovasi, produktif, efektif, efisien dalam bekerja, dan mampu bekerja dibawah tekanan atau bekerja sesuai keinginan pimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil keputusan pimpinan terhadap kinerja karyawann pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KC. Pekanbaru adalah target yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, cara evaluasi targetnya, monitoring terhadap target yang telah keluar. Harapan dari eksistensi perusahaan setelah diterapkannya gaya kepemimpinan, yaitu menjadi lebih baik dan meningkat.

Kata kunci :Prosedur dan rekrutmen

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia_Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Shalawat dan salam atas junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Dimana atas berkatbeliaulah akhirnya kita dapat merasakan kenikmatan yang tak terhingga yakni Iman dan Islam sebagaimana yang telah dirasakan saat ini dan sampai akhirnya nanti. Demikian juga halnya yang penulis rasakan, akhirnya dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Laporan Akhir ini yang berjudul: “**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU**”. Sebagai syarat akhir untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A,md), pada Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Perbankan Syariah, Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Program Diploma Tiga.

Tugas akhir ini bisa terwujud dengan baik berkat dari kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih karena telah membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini dan juga penulis ucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda M.Amin dan Ibunda Murniati yang tercinta, yang selalu mencintai ananda dengan sepenuh hati dan rela mengorbankan segalanya demi kebahagiaan dan masa depan ananda. Ayahanda dan ibunda adalah sumber semangat bagi ananda sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya, buat abang-abang dan kakak-kakak ananda yang selalu ananda banggakan dan ananda sayangi, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dari awal perkuliahan hingga sampai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saat sekarang ini. Khususnya untuk Ante satria, rahmat yahya, om arsyad, darwis, adek aldi, dan ari putra utama.

2. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu sedalam-dalamnya.
3. Yang terhormat Bapak Dr. Drs, Hajar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas islam sultan syarif kasim
4. Yang terhormat Dr. Nurnasrina, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan prodi D3 Perbankan Syari'ah, selaku Penasehat Akademik, dan Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak merelakan waktu dan pemikirannya dalam membimbing penulis hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya, serta Sekretaris Jurusan Prodi D3 Perbankan Syari'ah Ibu Dr.JENITA. SE.,MM
5. Seluruh dosen di lingkungan Fakultas Syariah dan Hukum , khususnya terima kasih banyak kepada bapak Musajif Rizal yang telah banyak membantu dalam menyusun tugas akhir ini.
6. Ibu Madona khairunisa.ME,SY Selaku dosen pembimbing atas kesediaanya memberikan waktu luang kepada penulis pembimbing
7. Bapak KairulAmri M.Ag selaku pembimbing akademis atas kesediaan nya memberikan kemudahan.
8. Kepada staf Perpustakaan Universitas dan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah melayani penulis untuk mendapatkan buku-buku yang diperlukan selama kuliah, terutama dalam penulisan Laporan Akhir ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepada pimpinan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru,serta karyawan, khususnya ibuk Rizki Wulandari dan bapak Alfrerd Dianto telah meluangkan waktunya dan telah membantu memberikan informasi dan data untuk menyempurnakan tugas akhir ini.

10. Untuk Riki saputra, ristia ningsih, imelda safitri, dan randy. selaku sahabat yang sudah sama-sama berjuang. Buat semua teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2015, teman-teman HMJ D3 Perbankan Syariah, serta teman-teman dan adik-adik di jurusan D3 Perbankan Syariah.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah tempat penulis mohon do'a serta harapan, semoga semua yang diberikan baik dorongan, bantuan, partisipasi, motivasi, dan sumbangan pikiran dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang setimpal, harapan penulis semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 14 Januari 2020

Penulis,

ZAINUDIN
NIM. 01526104290

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah | 6 |
| C. Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| E. Metode Penelitian | 8 |
| F. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II TINJAUAN UMUM BRI SYARIAH KC PEKANBARU | |
| A. Bank BRI Syariah | 13 |
| B. Falsafah dan Landasan Hukum PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru | 16 |
| C. Visi Ddan Misi PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru | 19 |
| D. Produk-Produk PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru | 19 |
| E. Struktur Organisasi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru..... | 22 |
| BAB III LANDASAN TEORI | |
| A. Teori Strategi | 27 |
| B. Rekrutmen..... | 34 |
| C. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen | 43 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Strategi rekrutmen karyawan di BRI Syariah kantor cabang pekanbaru..... | 46 |
| B. Kendala yang di hadapi bank bri syariah cabang pekanbaru dalam proses rekrutmen karyawan..... | 49 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 51 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor usaha untuk lebih maju dan berkembang. Pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama.

Perusahaan yang mampu bersaing di pasar global adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan. Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan dari perusahaan. Karyawan sebagai anggota perusahaan hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi.

Sekarang ini bank syariah di Indonesia sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan. Hal ini tampak lebih jelas dari muncul dan berkembangnya lembaga keuangan syariah di Indonesia terutama di bank syariah. Kenyataan ini menunjukkan penerimaan masyarakat Indonesia yang baik terhadap inovasi produk dan jasa bank syariah yang lebih beragam serta

memberikan kemudahan terhadap pelayanan yang lebih baik. Hal ini juga memberikan kegembiraan bagi orang-orang yang mendukung akan adanya ekonomi sesuai dengan syariah islam.

Perkembangan bank syariah yang pesat sekarang ini tidaklah tanpa tantangan. Jumlah bank syariah dan lembaga syariah yang tumbuh pesat memerlukan adanya keseimbangan jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah. Hal ini yang menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia harus segera di tangani karena SDM merupakan bagian strategis, yang penting dalam pengembangan perbankan syariah di masa depan.

Untuk itu dengan berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari Manajemen Sumber Daya Manusia syariah yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM juga untuk mengelola unsur secara baik agar diperoleh yang puas akan pekerjaanya¹. Sebab tidak mungkin bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Oleh karena itu pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia syariah di bank syariah yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak masyarakat, agar bank syariah dapat bersaing dengan bank-bank lain.

¹Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 62.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen SDM merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan di tentukan oleh perusahaan dalam mengelola SDM yang tepat, salah satunya adalah menemukan dan menarik para pelamar yang kapabelnya akan pekerjaan dalam oleh organisasi perusahaan.²

Di samping itu juga, proses rekrutmen tenaga kerja harus jelas dipahami oleh para calon pelamar pekerjaan. Proses rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan yang dapat dicari melalui macam-macam sumber, misalnya lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, melalui iklan media masa, serta tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri. Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah yang telah ditetapkan dan jumlah yang di butuhkan.³

Mereka harus mengetahui informasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tugas apa yang dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan di

²Sondang P Siagian, MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007) Cet, ke-14, h.83.

³Husein Umar, *op.cit.*,h. 19.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerjakan. Di waktu yang akan datang, semakin dapat dirasakan bahwa pengaruh dan peranan informasi dalam proses pengambilan keputusan akan jadi lebih penting. Sifat keputusan yang akan diambil akan sangat dipengaruhi oleh sistem yang digunakan. Tanpa adanya informasi yang dapat diterima maupun disampaikan, pada umumnya seseorang tidak dapat bertindak sesuatu, karena belum ditentukan ketetapan langkah-langkah yang akan diambil. Informasi juga sebagai bahan pertimbangan untuk bertindak lebih lanjut atau untuk bertindak sesuatu. Dengan kata lain, setiap orang selalu memerlukan informasi sebagai bahan untuk memutuskan tindakan apa yang akan diambil.⁴ Lalu terhadap komentar para manajer juga harus perhatikan kelak mereka akan membawahi tenaga kerja baru. Itu harus di perhatikan bahkan di pertimbangkan dengan matang.

Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, sumber daya manusia tertuju pada pengaturan aktifitas dan hubungan antara karyawan, karena mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Karena pada dasarnya para karyawan baru jarang memenuhi kebutuhan-kebutuhan

⁴ Hj Sedarmayanti. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran* (Bandung : CV. Bandar Maju, 2009), h. .35.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan secara pasti dan dengan demikian mereka harus di orientasi dan dilatih untuk bekerja secara efektif.⁵

Sebenarnya sumber daya manusia syariah sangat berpengaruh dalam suatu bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah untuk mencapai tujuannya. Karena betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal yang memadainya dan namun tanpa sumber daya manusia sebagai modal penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik dan untuk itu pula harus disiapkan sedini mungkin.

Berdasarkan uraian diatas, telah kita ketahui bahwa banyak bank umum syariah maupun bank pembiayaan rakyat syariah di Indonesia sekarang ini perlu adanya keseimbangan terhadap sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kinerja dan prestasi. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Strategi Rekrutmen Karyawan BANK BRI Syariah KC DI PEKANBARU”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang, maka pada skripsi ini penulis hanya membatasi pada Strategi Rekrutmen Karyawan BRI Syariah KC pekanbaru.

⁵ H. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.8.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Strategi yang dilakukan Bank BRI SYARIAH KC DI PEKANBARU dalam rekrutmen karyawan ?
2. Apa saja kendala yang di hadapi BRI Syariah KC Pekanbaru dalam proses Rekrutmen Karyawan

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, agar memiliki suatu hal yang jelas dan pasti. Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan yang dilakukan BRI SYARIAH KC PEKANBARU.
 - b. Untuk mengetahui kendala yang di hadapi BRI SYARIAH KC PEKANBARU dalam prosedur rekrutmen karyawan.
2. Kegunaan penelitian
 - a. Bagi penulis

Dapat lebih memahami dan menambah pengetahuan terhadap sistem rekrutmen tenaga kerja BRI SYARIAH KC PEKANBARU sudah sesuai dengan kualitas tenaga kerja atau belum. Yang kemudian akan sangat berguna bagi penulis dalam menggunakan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah di UIN SUSKA RIAU dan

memperaktekannya di bank-bank syariah yang membutuhkan lulusan perbankan syariah guna membangun bank syariah yang bisa memenuhi keinginan masyarakat.

b. Akademis

Dapat menambah khazanah pengetahuan dalam memahami sistem tenaga kerja bagi semua yang nantinya juga akan ikut serta dalam sumbangan pemikiran literature kepustakaan mengenai peluang kerja. Serta dalam bidang bank syariah khususnya dalam kehidupan kinerja di bank tersebut. Dari hasil penelitian ini diharapkan BRI SYARIAH KC DIPEKANBARU dapat lebih memilih kinerja yang lebih berkualitas dan berprestasi.

c. Masyarakat

Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuan terhadap Bank Syariah di Indonesia, dan menambah pengetahuan tentang BRI Syariah KC di Pekanbaru.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode atau pendekatan kualitatif, yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Tujuan dari metodologi ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif.⁶

Penulis berusaha untuk menggambarkan secara jelas segala yang terjadi di lapangan dan kemudian dianalisa untuk mendapatkan hasil berdasarkan tujuan penelitian. Pendekatan kualitatif ini menitikberatkan pada data-data penelitian yang dihasilkan berupa kata-kata melalui wawancara dan pengamatan.

Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi dari penelitian adalah BRI Syariah KC. Pekanbaru di alamat JL. Arifin Ahmad No. 7-9, Pekanbaru, Riau.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah dari mana data dapat diperoleh.⁷ Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya.⁸ Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dengan HRD di BRI

⁶Sumanto., Metodologi Penelitian Sosial dan pendidikan, (Yogyakarta :Andi Offset. 1995), h.34

⁷Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,(Jakarta: PT. Rineka Cipta 2006), Cet. Ke-13, h.129.

⁸ Sonny Sumarsono, Metode Riset Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), Cet. Ke-1, h. 69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syariah KC. Pekanbaru mengenai proses rekrutmen karyawan yang dilakukan pada BRI Syariah KC. Pekanbaru.

b. Data skunder

Data Sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti.⁹Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tambahan yg di gunakan penulis dalam penelitian. Berupa beberapa dokumen, surat kabar, jurnal, buku-bukuperustakaan serta buku-buku koleksi penulis.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, Penulis menggunakan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan ketika penulis datang langsung ke BRI Syariah KC. Pekanbaru.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.Percakapan itu dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁰

⁹*Ibid*

¹⁰ Lexy Johannes Moleong, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Edisi Revisi, Cet. Ke-26, h. 186

Pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk wawancara *structured*. Dalam hal ini penulis menanyakan sejumlah pertanyaan terstruktur dan disusun secara terperinci. Teknik atau cara ini penulis lakukan email Bagian Umum dan HRD (*Human Resource Development*) BRI Syariah KC. Pekanbaru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prastasi, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.¹¹ Penulis mengumpulkan, membaca dan mempelajari berbagai bentuk data tertulis yang ada dilapangan serta data-data lain yang dapat dijadikan sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif adalah suatu cara dengan menggambarkan secara tepat dan benar masalah yang dibahas sesuai dengan data-data diperoleh kemudian dianalisis.

Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami proses dan alur pemikiran dalam penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut:

¹¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) h. 231

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab. Berikut ini penjelasan tentang masing-masing bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PT. BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU

Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai sejarah berdirinya PT. BRI Syariah Pekanbaru, Visi, Misi, struktur organisasi, dan landasan hukum PT. BRI Syariah KC Pekanbaru

BAB III LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menjelaskan yang berkaitan dengan pengertian strategi pengertian rekrutmen karyawan, tipe-tipe rekrutmen, dan pandangan islam tentang rekrutmen karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan mengenai bagaimana prosedur dan apa saja kendala yang di hadapi oleh Bank BRI Syariah dalam proses rekrutmen

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari penulisan skripsi ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU

A Bank BRI Syariah

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru¹²

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wiriadimaja, Patih Banyumas dengan nama “hut pen spaarbank der inlandsche bestuurs amtenaren ” atau bank bantuan dan simpanan milik priayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Pada awalnya kegiatan bank ini hanya menampung pemasukan angsuran dan para peminjam kas masjid yang dikelola oleh patih tersebut. Selanjutnya setelah modal usaha terkumpul melalui bantuan asisten residen Banyumas, maka pada tanggal 16 Desember 1895 pendirian bank tersebut diresmikan. Tanggal itulah yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. PT. BRI (Persero, Tbk) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha menengah dan kecil. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan perbankan yang bebas bunga, maka pada Desember 2000 dibentuk Tim Pengembangan Bank Syariah BRI untuk mempersiapkan berdirinya unit

¹²<http://www.brisyariah.co.id/=sejarah>, diakses, 25 Maret 2018



syariah di BRI. Rapat umum pemegang saham (RPUS) luar biasa pada Juni 2001 berhasil merubah anggaran dasar BRI dengan menambah atau mencantumkan kalimat kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Dengan dasar itulah maka pada tanggal 7 Desember 2001 keluar surat Keputusan Direksi mengenai struktur organisasi Unit Syariah pada PT. BRI, struktur organisasi kantor cabang dan kantor cabang pembantu Syariah PT. BRI, Unit Usaha Syariah Kantor Cabang PT. BRI Syariah yang pertama pada tanggal 7 Desember 2002 di Jakarta dan Semarang. Seiring dengan dunia perbankan syariah yang semakin pesat maka sampai saat ini Unit Usaha Syariah telah berhasil membuka 16 kantor cabang, dan 1 kantor cabang pembantu. Pada tahun 2005 PT. BRI Syariah telah membuka outlet pelayanan menjadi 28 kantor cabang dan 14 kantor cabang pembantu.

Sedangkan Kantor Cabang PT. Bank BRI Syariah wilayah Pekanbaru didirikan pada tanggal 21 Januari 2005 organisasi Unit Usaha Syariah PP (Persero) SK Direksi BRI No. Kep: S. DIR/ PPP/ 12/ 2001 Tanggal 07 Desember 2001 yang lokasinya terletak di jalan Jl. Arifin Ahmad NO. 7-9 Pekanbaru Demikian seterusnya akan dikembangkan jaringan berbasis IT (ilmu dan teknologi) dengan memanfaatkan jaringan BRI Syariah yang berbasis IT di tahun-tahun yang akan datang merambah sampai ke pelosok-pelosok desa guna menggerakkan sector perekonomian wilayah. Sama halnya seperti BRI Unit Desa, yang tersebar di pelosok-pelosok tanah air, yang kehadirannya selaku lembaga perbankan di sector pedesaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan keandalannya telah diakui oleh dunia Internasional. Pendirian dan pembentukan PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru tidak terlepas dari perjalanan panjang PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk yang telah berdiri sejak tahun 1895. Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpGG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur kedalam PT. Bank BRI Syariah (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basri selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku direktur utama PT. Bank BRI Syariah. Sedangkan kantor cabang PT. BRI Syariah untuk wilayah Pekanbaru didirikan pada tanggal 21 Januari 2005 organisasi unit usaha syariah berdasarkan SK Direksi BRI No. Kep: S. DIR/PPP/12/2001 tanggal 07 Desember 2001, yang berlokasi di jalan HR. Juanda No. 188- 1889 Pekanbaru. Dan sekarang telah berpindah lokasi di jalan Arifin Ahmad No. 7-9 Pekanbaru.

B. Falsafah dan Landasan Hukum PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru¹³

1. Falsafah Dasar

Falsafah dasar PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru mengacu kepada ajaran agama Islam yang bersumber kepada Al-Qur'an, Hadits/ As-Sunnah dan Ijtihad. Yang mengajarkan kepada umatnya untuk berusaha mendapatkan kehidupan yang baik di akhirat. Memperoleh kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat inilah yang dapat menjamin dicapainya kesejahteraan hidup lahir dan batin. Dengan demikian, kesejahteraan yang

¹³*Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hendak dicapai itu adalah sebagaimana perintah Allah SWT dalam Al-Qur'an disebutkan Surah Al-Baqarah (2):201.¹⁴

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾
 “dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami ,kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"

2. Landasan Hukum Bank Syariah¹⁵
 - a. UU No. 7 Tahun 1992 yang telah dirubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998
 - b. UU No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia
 - c. PBI No. 4/ 1. PBI/ 2002 Tentang kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah dan pembukaan kantor bank berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional.
 - d. RUPS luar biasa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tanggal 23 Juni 2001
 - e. SK DIR. BRI No. Kep: S.74 DIR/PPP/12/2001 tanggal 7 Desember 2001
 - f. SK DIR. BRI. No. Kep: S. 75 DIR/PPP/12/2001 tanggal 7 Desember 2001

¹⁴<http://www.geocities.com/mtaufiq.rm/quran.html>, diakses, 24 Juli 2018

¹⁵*Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SK Direksi BRI No. Kep: S. 74 DIR/PPP/12/2001 tanggal 7 Desember 2001 tentang Organisasi Unit Usaha Syariah PT. BRI (Persero)

Pasal 1: Tugas utama Unit Usaha Syariah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah dalam rangka meningkatkan bisnis BRI secara keseluruhan sekaligus melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kantor cabang atau kantor cabang pembantu. BRI Syariah berdasarkan strategi yang telah ditetapkan.

Pasal 2 :Unit Usaha Syariah berada di bawah binaan Direktur bisnis mikro dan ritel.

Pasal 3 :Organisasi Unit Usaha Syariah dipimpin oleh kepala unit usaha syariah terdiri dari 4 bagian dan 1 group staff perencanaan serta kantor-kantor cabang, sebagai berikut:

- 1) Group staff perencana
- 2) Bagian pengembangan bisnis
- 3) Bagian pengembangan sumber daya dan hubungan lembaga
- 4) Bagian pengembangan organisasi dan teknologi
- 5) Bagian penyelia
- 6) Kantor-kantor cabang BRI Syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Visi Dan Misi PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru¹⁶

1. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan-finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.
2. Misi
 - a. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
 - b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
 - c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
 - d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran

D. Produk-Produk PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru¹⁷

Dalam meningkatkan pelayanan kepada nasabah PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru menawarkan beragam produk kepada nasabah. Sama halnya dengan bank konvensional, hanya saja perbedaannya terletak pada harga baik harga jual maupun harga beli dan sistem operasionalnya. Berikut jenis-jenis produk yang ditawarkan oleh PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru kepada nasabah:

¹⁶*Ibid*

¹⁷<http://www.brisyariah.co.id/>=*Sejarah*, diakses, 10 Desember 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Produk penghimpunan dana

Adapun produk penghimpunan yang ada pada PT Bank BRI Syariah diantaranya:

a) Tabungan Faedah BRI Syariah iB

Tabungan Faedah merupakan tabungan andalan BRI Syariah, dimana banyak fitur-fitur menarik yang ditawarkan kepada nasabah.

b) Tabungan Haji BRI Syariah iB

Tabungan haji merupakan produk tabungan untuk nasabah yang ingin mendaftar pelaksanaan ibadah haji. Produk ini dimaksudkan untuk memberikan fasilitas dan membantu calon haji dalam memenuhi kebutuhan biaya perjalanan haji.

c) Tabungan Impian BRI Syariah iB

Tabungan impian BRI Syariah iB adalah tabungan berjangka dari BRISyariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian anda dengan terencana. Tabungan impian BRISyariah iB memberikan ketenangan serta kenyamanan yang penuh nilai kebaikan serta lebih berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah serta dilindungi asuransi.

d) TabunganKu BRI Syariah iB

TabunganKu BRISyariah iB merupakan produk tabungan yang diadakan BI untuk semua bank syariah. Ini dimaksudkan untuk mengenalkan seluruh masyarakat tentang tabungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Giro BRI Syariah iB

Merupakan simpanan untuk kemudahan berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (*wadi'ah yaddhamanah*) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan Cek/Bilyet Giro.

f) Deposito BRI Syariah iB

Deposito BRISyariah iB adalah salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip bagi hasil. Hasil investasi anda tidak hanya menguntungkan, tetapi juga akan membawa berkah dengan manfaat ketenangan serta kenyamanan investasi yang menguntungkan dan membawa berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah.

2. Produk penyaluran dana

Adapun jenis produk penyaluran dana yang ada pada PT Bank BRI Syariah diantaranya:

- a. KPR (Kepemilikan Rumah) BRI Syariah iB
- b. KPR (Kepemilikan Rumah) Sejahtera BRI Syariah iB
- c. KKB (Kepemilikan Kendaraan Bermotor) BRISyariah iB
- d. KMG (Kepemilikan Multi Guna) BRI Syariah iB
- e. PKE (Pembiayaan Kepemilikan Emas) BRI Syariah iB
- f. Gadai BRI Syariah iB

3. Jasa-jasa perbankan

- a. Wakalah (Arranger, Agency)
- b. Sharf (Jual beli valuta asing)
- c. Kafalah (Garansi Bank)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Ijarah (Sewa).

Adapun jenis produk jasa yang ditawarkan PT Bank BRI Syariah diantaranya:

- a) Kartu ATM BRI Syariah dan Kartu Debit BRI Syariah
- b) Kartu co-branding
- c) CMS (Cash Management System)
- d) University / School Payment System (SPP)
- e) e-Payroll
- f) Jaringan ATM BRISyariah, ATM BRI, ATM Bersama, ATM Prima
- g) Electronic Data Capture (EDC)
- h) SMS Banking
- i) Mobile BRIS
- j) CallBRIS 500-789

E. Struktur Organisasi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru¹⁸

Dalam suatu perusahaan diperlukan susunan struktur organisasi yang baik dan rapi dengan manajemen dan sumber daya manusia yang baik mampu secara profesional dan kepribadian yang sesuai untuk menduduki setiap bidang dalam struktur organisasi. Hal ini dilakukan agar aktivitas operasional dan tujuan dari suatu organisasi dalam hal ini perusahaan bisa tercapai sesuai harapan yang direncanakan. Begitu pula dengan PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru juga memiliki susunan struktur organisasi dengan tingkatan pembagian tugas sebagai berikut:

¹⁸Annual Report PT Bank BRI Syariah Tahun 2013, h. 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang adalah struktur tertinggi di kantor cabang yang bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasi perbankan di level kantor cabang dan membawahi keseluruhan manajer, baik bisnis maupun operasional, antara lain:

- a. Merencanakan, mengelola dan mengendalikan aktivitas kantor cabang utama sejalan dengan kebijaksanaan dan pedoman yang digariskan kantor pusat.
- b. Memaksimalkan tingkat pelayanan dan probabilitas dengan memastikan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan yang bermutu pada nasabah.
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kerjasama dengan relasi dan nasabah.

2. Financing Risk Manajer

Melakukan review pembiayaan, mencermati setiap pengajuan pembiayaan yang melebihi kewenangan limit cabang untuk memutuskan, untuk diajukan ke komite pusat.

3. Mikro Marketing Manager

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi koordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Marketing Manager

Bertanggung jawab atas program-program marketing sekaligus memasarkan produk-produk customer, juga bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

5. SME & Commercial Marketing Manajer

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis small medium dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari sisi bisnis maupun administrasi.

6. Operation Support Manajer

Bertanggung jawab atas berjalannya operasional perbankan yang berada di luar aspek bisnis.

7. Financing Support Manager

Melakukan pembiayaan, mencermati setiap pengajuan untuk diajukan ke komite kantor pusat. Tetapi untuk segmen mikro mulai dari 5-500 juta rupiah.

8. Account Officer

Melakukan proses marketing untuk segmen SME, dan *commercial* khususnya giro dan deposito.

9. Collection

Menagih pembayaran pada nasabah dengan cara terjun langsung ke lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Sales Officer

Melakukan proses marketing untuk segmen konsumen.

11. Funding Officer

Melakukan proses marketing atau produk funding untuk segmen consumer atau tabungan perorangan.

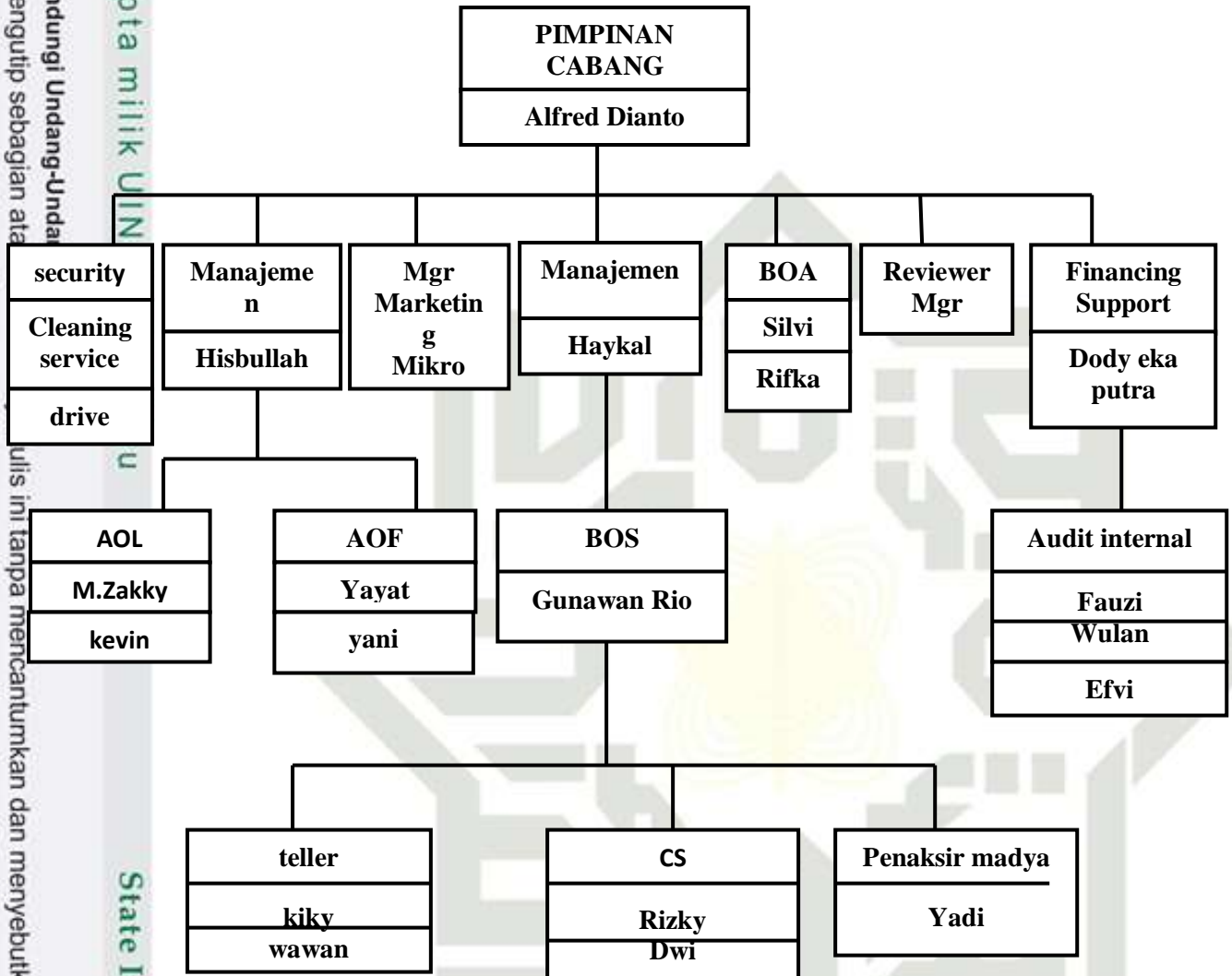
12. Teller

Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan SLA yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*, memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama counter teller dan kondisi khasanah.

13. Customer Service

Melayani nasabah memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi operasional sesuai kewenangannya berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang ditetapkan, sebagai petugas yang menerima dan menangani keluhan nasabah serta melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaiannya, memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama tempat kerja, tempat tunggu nasabah, tempat brosur dan area banking, memahami produk layanan yang diberikan terkait dengan operasi layanan *customer servise*.

Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pekanbaru



Sumber :BRISyariah KC. Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Teori Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani “*Strategos*” yang diartikan suatu usaha mencapai suatu kemenangan dalam suatu peperangan awalnya digunakan dalam lingkungan militer namun istilah strategi digunakan dalam berbagai bidang yang memiliki esensi yang relatif sama.¹⁹

Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Tujuan dapat didefinisikan sebagai hasil-hasil spesifik yang ingin diraih oleh suatu organisasi terkait dengan misi dasarnya. Tujuan sebaiknya menantang, terukur, konsisten, masuk akal, serta jelas.²⁰

Strategi adalah bagaimana perusahaan mampu bersaing dalam berkompetisi dalam pasarnya. Tujuan melakukan persaingan ialah untuk mengalahkan pesaing dengan etis dan mengikuti kaidah persaingan dengan sehat.²¹

¹⁹Laksmi Dewi dan Masitoh, *Strategi Pembelajaran*, DEPAG RI, Jakarta, 2009, h. 37

²⁰David Fred R, *Manajemen Strategis*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, Edisi 12, h. 18

²¹Fahrudin Alamsyah, *Strategi Persaingan* (Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang), Manajerial Edisi April 2006

Strategi menurut para ahli:

- a. Stoner, Freeman, dan Gilbert Jr.

Konsep strategi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Dari perspektif apa yang suatu organisasi lakukan (*intends to do*), artinya strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan mengimplementasikan misinya.
2. Dari perspektif apa akhirnya organisasi lakukan (*Eventually does*), artinya strategi dapat didefinisikan sebagai pola tanggapan atau respon organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah perencanaan langkah kerja yang akan diambil perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang hendak dicapai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

2. Langkah-langkah Proses Strategi

Proses strategi pada dasarnya meliputi tiga langkah utama yang saling berkaitan. Pertama perumusan strategi (*Strategy Formulation*), Kedua (*Strategy Implementation*), implementasi bertumpu pada alokasi dan perorganisasian sumber daya manusia (SDM) yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijalankan berikut budaya perusahaan, Ketiga, evaluasi strategi (*Strategy Control*).²²

Adapun langkah proses strategi meliputi:

a) Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan, kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektivitas, menghasilkan strategi alternative dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.²³

Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam suatu proses kegiatan. Konsep strategi dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda: pertama dari perspektif mengenai apa yang hendak dilakukan oleh sebuah organisasi dan kedua, dari apa yang sesungguhnya dilakukan oleh sebuah organisasi, apakah tindakan sejak semula dimaksud atau tidak.²⁴

Dari perspektif pertama strategi diberi batasan sebagai “program yang luas untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan misinya”. Kata program dalam definisi ini berarti peran

²²Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2003), hlm. 15.

²³Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002). hlm. 15

²⁴Stooner. Freeman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994). hlm.302.

aktif, sadar dan rasional yang diamanikan oleh manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Dari perspektif kedua, strategi adalah “pola tanggapan organisasi yang sekali-kali dilakukan terhadap lingkungan”.

Dalam definisi ini setiap organisasi mempunyai strategi meskipun tidak harus efektif sekalipun strategi itu tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Artinya, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya yang dapat diamati dan dijelaskan. Pandangan seperti ini mencakup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan jika ada kebutuhan itu. Perumusan sebuah strategi yang dilakukan secara aktif dikenal sebagai perencanaan strategic/lebih mutakhir, manajemen strategic.²⁵

b) Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

Setelah implementasi ditentukan, maka strategi harus dipadukan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Strategi yang paling canggih dan kreatif sekalipun tidak dapat menguntungkan organisasi kecuali bila dilaksanakan. Implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan perorganisasian sumber daya manusia yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan dan organisasi.²⁶

²⁵*Ibid.*, h. 304.

²⁶Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), hlm. 9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(1) Penetapan Struktur Organisasi

Alferd Chandler menyimpulkan bahwa struktur organisasi mengikuti dan mencerminkan pertumbuhan strategi organisasi. Organisasi melewati tiga tahap perkembangan: bergerak dari satu struktur unit, menjadi struktur fungsional dan satu pembuat keputusan kewirausahaan.²⁷

Struktur organisasi menunjukkan kerangka organisasi dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi, maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan serta ukuran satuan kerja. Mekanisme Kepemimpinan

Dalam konteks manajemen strategi, kepemimpinan strategi adalah kemampuan dalam mengantisipasi setiap permasalahan yang terjadi, memiliki visi, mampu mempertahankan fleksibilitas organisasi dan dapat memberikan atau mendelagasikan kuasa kepada orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu.²⁸

²⁷Stoner.Freeman, *op cit.*, hlm. 288.

²⁸Amirullah dan Sari Budi Cantika, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Ilmu, 2002), Cet. Ke 1, hlm. 165.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2) Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah perangkat nilai, keyakinan, sikap dan norma bersama yang membentuk tingkah laku dan harapan-harapan dari setiap anggota organisasi dan persoalan apa yang harus menjadi prioritas. Apabila kultur organisasi sejalan dengan strateginya, maka implementasi strategi menjadi lebih baik.²⁹

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa implementasi strategi dibutuhkan untuk mengaplikasikan strategi. Langkah implementasi strategi sebagian tergantung pada struktur organisasi. Keberhasilan implementasi dapat dihambat oleh kendala-kendala intern lembaga seperti lembaga yang kaku ataupun kultur organisasi yang tidak sesuai. Hal ini dikarenakan kultur organisasi mempengaruhi interaksi internal.

c) Evaluasi Startegi (*Strategy Control*)

Tahapan terakhir dalam strategi adalah evaluasi strategi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi dtartegi, yaitu.³⁰

- (1) Meninjau factor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan factor-faktor internal (berupa kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan factor eksternal seperti tindakan yang dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi satu hambatan dalam mencapai tujuan, begitu pula dengan

²⁹Stooner. Freeman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm. 351

³⁰ Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), hlm. 17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

factor internal diantaranya strategi yang tidak efektif ataupun aktivitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula pada hasil yang akan dicapai.³¹

- (2) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh). Menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah penyampaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan dibuktikan, kriteria yang meramalkan hasil lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkan dengan apa yang telah terjadi.³²

Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana. Dalam mengambil tindakan korektif tidak harus berarti bahwa strategis yang sudah ada akan ditinggalkan atau bahkan strategi baru harus dirumuskan. Tindakan korektif diperlukan bila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan semula atau pencapaian yang direncanakan, maka disitulah tindakan korektif dibutuhkan

³¹ Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), hlm. 18.

³² Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002), hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, kata rekrut berarti “calon sedadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja.³³ Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang di inginkan untuk mengisi lowongan pekerjaan.³⁴

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa, penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.³⁵

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.³⁶

Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk

³³Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007) Edisi Revisi.Cet. Ke-10.hlm. 33.

³⁴ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007) Edisi Revisi.Cet. Ke-10, hlm. 34.

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2004) Cet. Ke 5, hlm. 33.

³⁶ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2003) Edisi-3, hlm. 164.

menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para perekrut berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta kesekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya.

Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Penempatan tenaga kerja harus dapat sesuai dengan keinginan, mampu dalam mengoperasikan segala hal dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.³⁷

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM.³⁸

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja. Antara lain:³⁹

- 1) Menentukan kebutuhan kerja jangka pendek dan jangka panjang
- 2) Memperoleh informasi dipasar tenaga kerja

³⁷ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994), hlm. 30.

³⁸ Ambar Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 73.

³⁹ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 140.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat
- 4) Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerjasama manajer lini dalam perusahaan
- 5) Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan
- 6) Melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga yang baik yang diterima maupun ditolak

Kegiatan dalam penarikan karyawan yang dilakukan Bank BRI Syariah KC Pekanbaru saat ini telah sesuai dengan teori yang ada dalam proses penarikan tenaga kerja.

2. 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 sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.⁴⁰

3. Sumber-sumber Rekrutmen

Agar pencari kerja baru dapat melaksanakan tugas nya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai

⁴⁰ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 150.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap. Berbagai sumber rekrutmen itu antara lain:

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan di antaranya adalah:⁴¹

- a) Rencana suksesi
- b) Rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.
- c) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job posting)

Rekrutmen terbuka ini merupakan system mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat.

d) Perbantuan pekerja

Rekrutmen internal ini dapat dilakukan melalui pembantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada).

⁴¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), hlm. 175.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Kelompok pekerja

Sementara kelompok pekerja adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

f) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan jabatan yang lebih pada tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan kejabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertical, sedang pemindahan bersifat horizontal.

Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan (rekrutmen internal) yaitu:⁴²

- a) Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi
- b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan
- c) Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan
- d) Waktu penarikan relative singkat
- e) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi
- f) Kestabilan karyawan semakin baik

⁴² Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009) Edisi Revisi, hlm 42.

Kelemahan-kelemahan sumber internal yaitu:

- a) Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang
 - b) Kurang membuka kesempatan system kerja baru dalam perusahaan
- 2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja diluar organisasi /perusahaan.⁴³

- a) Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi/perusahaan untuk mengisi jabatan di bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjang nya.

- b) Eksekutif/mencari perusahaan

Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat kunsultan ahli yang dapat diperoleh nya di berbagai lembaga.

⁴³ Hadari Nawawi, *Maajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), hlm.178.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Agen tenaga kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya.

d) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadvertesikan kerja yang diperlukan.kabar local, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon karyawan.⁴⁴

Kebaikan-kebaikan sumber eksternal ini yaitu :

- 1) Kewibawaan pejabat relatif baik
- 2) Kemungkinan membawa system kerja baru yang baik

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal yaitu:

- a) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- b) Biaya penarika besar, karena iklan dan seleksi
- c) Waktu penarikan relative lama
- d) Orientasi dan induksi harus dilakukan
- e) Turnover cenderung akan meningkat
- f) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.⁴⁵

⁴⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000), hlm. 178.

⁴⁵ Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009) Edisi Revisi, hlm. 43.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kendala-kendala Rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidaklah sama, tetapi pada umumnya kendala itu meliputi.⁴⁶

a) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

(1) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar yang serius akan semakin banyak. Sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

(2) Kebijakan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius cukup banyak. Sebaliknya, jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit.

⁴⁶ Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009) Edisi Revisi, hlm. 44.

(3) Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*fulltime*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, harian, atau part time maka pelamar sedikit.

(4) Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar serius sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak

b) Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar makin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

c) Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.

d) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

e) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar sedikit.

f) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak.

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen:⁴⁷

- (1) Berdirinya organisasi baru
- (2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- (3) Terciptanya pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- (4) Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lain
- (5) Adanya pegawai yang berhenti, hormat dan tidak hormat
- (6) Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- (7) Adanya pegawai yang meninggal dunia.

Pandangan Islam Tentang Rekrutmen Karyawan

Falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon karyawan guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan

⁴⁷ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Edisi Kedua, hlm. 168.

aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan⁴⁸.Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon karyawan, mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial.Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda :

إِذَا ضُيِّعْنَا لَأْمَانَةً أَنْتَظِرُ السَّاعَةَ كَيْفَ إِصْرًا عَنْهَا يَارَسُولَ اللَّهِ إِذَا أَسِيدَ الْأَمْرُ لِغَيْرِ أَهْلِهَا أَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

Artinya: *Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah saat-saat kehancurannya". Salah seorang bertanya: "Bagaimana bentuk menyia-nyiakan amanah itu, wahai Rasulullah?" Beliau bersabda: "Apabila urusan itu diserahkan (dipercayakan) kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat-saat kehancurannya.*

Dari penjelasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*

Dalam kitab ‘Al-Siyasah al-Syar’iyyah’ Ibn Taimiyah menjelaskan, ”yang terpenting dalam persoalan ini (mencari dan mengangkat pegawai)

⁴⁸ Taqiyud An-nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, (Surabaya : Risalah Gusti, 2000) cet ke- 7, hlm. 83.

adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju kearah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu.⁴⁹

Untuk mengetahui siapa yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Kemudian, dipikirkan bagaimana caranya (menggunakan media, fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini biasa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya. Dengan demikian, diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok (krusial) untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴⁹ Ibn Taimiyah, *Al-Siyasah al-Syar'iyah: Etika Politik Islam*, (Surabaya: Pustaka Gusti, 2004) hlm. 21

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Pekanbaru ini masih banyak kekurangan karena masih ditemukan hambatan atau permasalahan yang ada, antara lain yaitu cara penyampaian iklan mengenai rekrutmen kurang spesifik sehingga banyak pelamar yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak bank.
2. Kendala yang dihadapi BRI Syariah kc pekanbaru dalam prosedur rekrutmen karyawan adalah: Pihak HRD juga kurang tanggap untuk menghadapi calon karyawan yang tidak hadir pada saat penandatanganan kontrak kerja.

B. Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di BRI Syariah KC Pekanbaru, telah ditemukan beberapa saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi BRI Syariah KC Pekanbaru di masa yang akan datang, dan supaya dapat berkembang lebih baik serta secara terus menerus mengalami peningkatan baik dari segi jumlah pelamar yang sesuai dengan keinginan, maupun karyawan yang kompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan pihak bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfrerd Dianto (Pimpinan Cabang), Wawancara 29 Oktober 2019
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Amirullah dan Sari Budi Cantika, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Ilmu, Annual Report PT Bank BRI Syariah Tahun 2013
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- David Fred R, *Manajemen Strategis*, Salemba Empat, Jakarta, 2009
- Fahrudin Alamsyah, *Strategi Persaingan* (Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang 2006)
- Freed David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2002).
Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006)
- H. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Keperaktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2000)
- Hj Sedarmayanti. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran* (Bandung : CV. Bandar Maju, 2009)
- <http://www.brisyariah.co.id/=sejarah>, diakses, 25 Maret 2018
- <http://www.geocities.com/mtaufiq.rm/quran.html>, diakses, 24 Juli 2018
- Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- ibn Taimiyah, *Al-Siyasah al-Syar'iyah: Etika Politik Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2004)
- Laksmi Dewi dan Masitoh, *Strategi Pembelajaran*, DEPAG RI, Jakarta, 2009
- Lexy Johannes Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammad Ismail Yusanto dan Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003)

Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Manajemen Strategi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Prenhard Lindo, 2003)

Sondang P Siagian, MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007)

Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004)

Stooner. Freeman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994)

Stooner. Freeman, *Manajemen Jilid I*, (Jakarta: Intermedia, 1994)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,(Jakarta: PT. Rineka Cipta 2006)

Sumanto., *Metodologi Penelitian Sosial dan pendidikan*,(Yogyakarta :Andi Offset.1995)

Taqiyud An-nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*, ahli bahasa oleh Moh. Magfur Wachid, (Surabaya : Risalah Gusti, 2000)

Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

Wawancara Rizki Wulandari (Brands Admin) 29 Oktober 2019

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Strategi Rekrutmen Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah Bagaimana Strategi yang dilakukan dan apa saja kendala yang dihadapi bank BRI Syariah dalam proses Rekrutmen.

Daftar pertanyaan :

1. Apakah Strategi yang dilakukan Bank BRI Syariah dalam proses Rekrutmen ?
2. Apa saja persyaratan yang harus dilengkapi oleh calon karyawan Bank BRI Syariah untuk mengikuti proses rekrutmen?
3. Apakah karyawan yang telah direkrut sesuai dengan kebutuhan bank?
4. Berapa jumlah karyawan di Bank BRI Syariah?
5. Apa saja kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Zainudin anak pertama lima bersaudara yang lahir pada tanggal 06 November 1995 dari pasangan ayahanda M.Amin dan ibunda Murniati dan memiliki lima bersaudara Aldi Saputra, Alfin Akbar, Nadia Azzahra dan Nadifa Syaidah Qalbi

Penulis mengawali pendidikan 2002 SDN 019 Seberang Pebenaan tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan SMPN 3 Reteh lulus tahun 2011 pada tahun selanjutnya melanjutkan pendidikan SMAN 1 Keritang lulus pada 2015.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim angkatan 2015 Fakultas Syariah Dan Hukum Ahli Madya (A.Md) selanjutnya penulis melakukan PKL di PKPU Kantor Cabang Pekanbaru, hingga akhirnya pada 04 Januari mengikuti ujian sidang tugas akhir Fakultas Syariah dan Hukum dinyatakan "LULUS" dengan predikat memuaskan serta mendapatkan gelar Ahli Madya (A,Md).

UIN SUSKA RIAU