

LAPORAN AKHIR

**REKRUITMEN PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(ANALISIS TERHADAP SISTEM REKRUITMEN PEGAWAI PT.
BANK RAKYAT INDONESIA CABANG TALUK KUANTAN UNIT
BASERAH)**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program Diploma Tiga
(D. III) Perbankan Syari'ah Guna Memperoleh Gelar A.Md*



Oleh

MUTAJARIDA

007260003333

PROGRAM DIPLOMA TIGA PERBANKAN SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2011

ABSTRAK

Laporan Akhir ini berjudul “ *REKRUITMEN PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (ANALISIS TERHADAP SISTEM REKRUITMEN PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG TALUK KUANTAN UNIT BASERAH)*”

Rekrutmen adalah merupakan kegiatan untuk menaraik sejumlah pelamar agar melamar ke bank, dan bank harus memilih sumber –sumber tertentu yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibatfatal yaitu memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.

Adapun tujuan didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah, dan untuk mengetahui proses dalam pelaksanaan rekrutmen diPT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.

Metodologi penelitian ini yaitu berlokasi dijalan Sudirman Pasar Usang Baserah, Kecamatan Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi sebagai tempat penelitian.

Sumber data dalam tugas Akhir ini adalah data primer yaitu: data yang diperoleh dari PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah yang menyangkut dengan Rekrutmen pegawai. Dan data sekunder yang diperoleh dari dari buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. Adapun objek dalam penelitian ini yaitu: proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.

Tehnik penulisan data yang penulis gunakan dengan cara wawancara, dokumentasi, dan telaah pustaka.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem Rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah ada dua metode yaitu:

- a. metode Outsourcing adalah metode pihak Bank bekerja sama dengan pihak lain yang menyediakan tenaga kerja tetapi dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah bekerja sama dengan Pemerintah Daerah
- b. metode Walk-in adalah pelamar langsung datang ke Bank tersebut.

Sedangkan kriteria dalam perekrutan pegawai yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah adalah:

- a. Menerima semua jurusan

- b. Mempunyai skill dan kemampuan kerja yang baik
- c. Kemampuan hasil test, baik tertulis maupun lisan
- d. Berperilaku baik
- e. Mempunyai minat dibidang perbankan
- f. Belum menikah
- g. Sehat jasmani dan rohani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tugas Akhir ini berjudul “Rekrutmen Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Analisis Terhadap Sistem Rekrutmen Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Basera)” tujuan penulisannya adalah untuk melengkapi tugas –tugas guna memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Ahlimadya pada program Diploma tiga Perbankan Syari’ah, Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat Ridha Allah SWT, bantuan moril, non moril seluruh keluarga penulis dan civitas Fakulta Syar’ah dan Ilmu Hukum UIN suska. Secara khusus pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tercinta yaitu Amir dan Wasbina dan adik-adik yang telah memberikan dorongan semangat dalam penyelesaian perkuliahan dengan baik dan lancar
2. Prof. Dr. H. M. Nazir selaku rektor universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. H. Akbarizan M.Ag, M.Pd Sebagai dekan fakultas syari’ah dan Ilmu hukum yang telah memberikan izin kepada penulis untuk tugas belajar dan penelitian.
4. Muhammad Nurwahid M.Ag Sebagai ketua prodi Diploma tiga Perbankan Syari’ah yang telah memberikan arahan dan saran- saran dalam perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini.

5. Zuraidah M.Ag sebagai penasehat akademis Diploma tiga Perbankan Syari'ah yang telah memberikan arahan dan saran- saran dalam perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini.
6. Khairul Amri M.Ag sebagai pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas Akhir ini.
7. Seluruh dosen prodi diploma tiga perbankan syari'ah yang telah membekali penulis dalam ilmu pengetahuan dan wawasan
8. Kepala Unit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam penulisan sampel tugas akhir ini.
9. Rekan – rekan mahasiswa prodi diploma tiga perbankan syari'ah angkatan 2007 yang telah membantu penulis dalam perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini secara langsung maupun tak langsung.
10. Suamiku tersayang Seventri Saputra, yang telah bersusah payah menyisihkan waktu dan dana demi kelancaran proses perkuliahan dengan sebaik-baiknya.
11. Teman teman yang ada di Mar'atush Sholeha yang membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Karena keterbatasan penulis Tugas Akhir ini belum sempurna.oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan penulisan-penulisan yang akan datang. Akhir kata semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi penulis dan kita semua. Amin

Pekanbaru. Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Metode Penelitian.....	10
D. Sistematika Penulisan	13
BAB II GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia.....	15
B. Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia	17
C. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah	19
BAB III TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Bank	20
B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi	22
C. Manfaat Rekrutmen.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Sistem Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah	32
B. Kriteria Karyawan yang dibutuhkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	38
B. Saran.....	3
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa kebutuhan akan tenaga kerja dilembaga- lembaga perbankan dari waktu ke waktu selalu berubah – ubah, kadang kala memiliki tenaga kerja yang paling banyak adalah pada saat bank akan melakukan pembukaan cabang baru. Namun kebutuhan tenaga kerja akan segera berkurang apabila bank menutup cabang nya, kekurangan tenaga kerja diakibatkan oleh berbagai sebab misalnya pensiun, atau diberhentikan oleh perusahaan itu sendiri.

Adanya kebutuhan tenaga kerja yang diakibatkan pembukaan cabang baru atau adanya kekosongan karyawan karena pensiun, perlu direncanakan dengan sebaik –sebaik nya untuk mengisi baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Kebutuhan tenaga kerja ini dapat diisi dari orang dalam maupun diisi orang luar bank melalui rekrutmen. Kebutuhan karyawan tersebut diatas perlu direncanakan secara matang agar tidak terjadi kekosongan di dalam bank, sehingga tidak mengganggu kegiatan perbankan.¹

Salah satu pengelolaan paling penting adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan jika pada awal dikenalnya ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2001), Cet ke- 1, hal. 138

besar perusahaan, maka dewasa ini sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi.

Langkah pertama dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan merancang analisis jabatan (job analysis) suatu perusahaan. Perancangan job analysis akan membantu bank dalam rangka penempatan para karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Job analysis merupakan kegiatan yang mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Kemudian memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha, untuk memperoleh sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas terhadap perusahaan perlu dilakukan penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui sumber – sumber rekrutmen sumber daya manusia yang ada. Sehingga dapat dilakukan rekrutmen kesumber – sumber tersebut.

Sebelum dilakukan rekrutmen bank terlebih dahulu membuat suatu perencanaan tenaga kerja yang menyangkut jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut dengan persyaratan – persyaratannya. Perencanaan tenaga kerja sangat penting untuk dibuat, mengingat setiap tahunnya ada saja karyawan yang keluar dari bank karena pensiun, maupun permintaan berhenti oleh perusahaan. Akibatnya akan terjadi kekosongan pegawai didalam bank dan ini tidak perlu

terjadi jika bank sudah membuat perencanaan tenaga kerjanya, sehingga jika ada karyawan yang keluar maka langsung ditempati oleh karyawan yang baru.

Langkah selanjutnya setelah memperoleh tenaga kerja dari hasil rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang ada, maka pihak bank harus melakukan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu beserta jumlahnya. Seleksi dapat dimulai dari seleksi surta lamaran yaitu dengan melihat dokumen - dokumen yang ada pada surat lamaran, apabila calon pelamar lolos dalam seleksi ini maka langkah selanjutnya adalah mengikuti seleksi wawancara, tes tertulis sampai dengan test kesehatan.

Proses selanjutnya melalui sistem pelatihan atau magang untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja sekaligus mengasah kemampuannya. Seluruh proses ini sangat menentukan apakah karyawan dapat menerima atau tidak, yang paling penting dalam proses rekrutmen itu tujuannya adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan terhadap seluruh karyawan yang ada didalam bank, terutama bagi karyawan yang lama dan perlu diberikan pelatihan dan pengembangan diri.²

Dalam konteks pembangunan nasional pembangunan manusia yang seutuhnya adalah kemampuan yang profesional dalam bekerja, serta kematangan kepribadian yang saling memperkuat satu individu dengan yang lainnya. Profesionalisme yang dapat turut terbentuk membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian yang tangguh dalam membentuk profesionalisme, upaya peningkatan

² *Op.Cit*,hal. 133-135

sumber daya manusia yaitu melalui peningkatan kualitas hidup, yang meliputi kualitas manusianya seperti jasmani, rohani dan keuangan, maupun kualitas kehidupannya seperti perumahan dan pemukiman yang sehat.

Secara umum peningkatan kemampuan serta keterampilan disiplin kerja, etos kerja yang produktif, sikap kreatif dan inovatif, dan membina lingkungan kerja yang sehat untuk memicu prestasi. Pelatihan tenaga kerja lebih diarahkan kepada pengembangan usaha yang mandiri dan profesional sehingga dapat berkembang serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Lembaga- lembaga organisasi kemasyarakatan lainnya didorong untuk lebih partisipatif dsms berbagai upaya peningkatan kualitas SDM.³

Manusia merupakan aset utama perbankan yang tidak dapat dinilai dan disamakan dengan materi. Apalagi dalam industri jasa cenderung berada dalam kondisi pasar dengan tingkat kompetisi yang tinggi sehingga perbankan dituntut melakukan efisiensi biaya karyawan. Untuk itu peneliti sengaja memilih PT. Bank rakyat Indonesia Cabang Taluk Unit Baserah karena bidang jasa ini sedang berusaha bertahan menghadapi kompetisi dengan bank – bank yang ada didaerah tersebut. Seperti: PT. Bank Riau, PT. Bank Danamon, yang sama- sama bergerak dibidang jasa.

Untuk mengatasi terjadinya kekosongan atau kebanyakan pegawai di dalam bank, bank pusat memberikan kebijakan terhadap unit-unit yang ada dibawahnya untuk mengontrol berapa jumlah pegawai yang harus dimiliki oleh setiap unit nya. Agar pelayanan terhadap nasabah dapat berjalan dengan baik dan

³ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Ed -1, hal.2-3

nasabah pun merasa nyaman untuk tetap eksis melakukan transaksinya di bank itu sendiri. Jika nasabah merasa nyaman dengan pelayanannya maka untuk mendapatkan karyawan yang lebih profesional pihak bank itu sendiri memberikan insentif dan pelatihan kerja terhadap pegawai yang baru, serta memberikan bonus –bonus terhadap karyawan yang lama agar mereka merasa nyaman untuk tetap bekerja.

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah itu berada dilingkungan yang kebanyakan dari masyarakatnya sangat tergantung dengan bank itu sendiri, serta berjalan atau tidaknya perekonomian masyarakat juga sangat bergantung terhadap bank, dimana masyarakatnya sebahagian besar bekerja di sektor perdagangan yang sangat membutuhkan Bank sebagai wadah untuk mengatur keuangan mereka, dan pada sektor pertanian dan lain-lain . Dari melihat gejala alam itu tadi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan membuka unitnya di daerah Baserah yang terletak di Jalan Sudirman Pasar usang, agar masyarakat merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhan terhadap bank itu sendiri, maka bank memberikan pelayanan terhadap nasabah yang diberikan secara optimal dan memuaskan.

Untuk menutupi kekurangan pegawai tadi PT. Bank rakyat Indonesia Unit Baserah menerima karyawan dengan dua metode yang pertama: dengan cara bekerja sama dengan pemerintah kabupaten (*outsourcing*) memberi peluang kepada sarjana muda yang berminat meniti karier didunia perbankan maka bank juga memberikan tamabahan persyaratan kepada calon pegawai yang telah lolos

seleksi sebagai berikut: ijazah terakhir yang telah dilegalisir, segala macam jenis surat keterangan, serta mempunyai skil dibidang perbankan.

Yang kedua: pelamar dengan datang langsung ke bank PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah, dengan metode penerimaan pegawai secara langsung PT. Bank Rakyat Indonesia harus memberikan pelatihan tentang dunia perbankan, karna mereka tidak mengerti dengan dunia kerja yang sedang mereka jalani pada saat ini. Untuk saat sekarang ini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan memiliki karyawan dari berbagai jurusan, dari 9(sembilan) orang karyawannya 4(empat) orang diantaranya dari jurusan yang berbeda –beda seperti kimia, pertanian, peternakan, dan tehnik sipil yang tidak ada sangkut pautnya dengan dunia perbankan itu sendiri.

Dengan melihat gejala ini penulis ingin meneliti bagaimana kinerja pegawai bank tersebut, dimana jumlah sumber daya manusia yang berada di jalur pendidikan nya lebih sedikit jika di bandingkan dengan jumlah SDM dari jurusan non perbankan. Karna karyawan yang direkrut dari berbagai jurusan yang tidak berkaitan dengan dunia perbankan maka pihak bank memberikan pelatihan selama 40 hari kepada karyawan yang baru agar kemampuan mereka bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan dapat terwujud.⁴

Manajement SDM insani konsen terhadap pengaturan aktifitas dan berhubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal, para karyawan meningkatkan kompetensi dan kemampuan tehnis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan

⁴Rofialdi cesika, (*pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Taluk Kuantan Unit Baserah*), Wawancara, tanggal 21 juni 2010

manajemen sumber daya manusia insani adalah seputar aktifitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktifitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.

Sebagaimana telah dibahas oleh falsafah islam negara bertanggung jawab atas masing masing individu. Untuk itu, tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan pemerintah yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktifitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau negara. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang-orang yang berkompeten dan memiliki pengetahuan luas dan rasa tanggung jawab serta dapat dipercaya(amanah).

Seleksi calon pegawai merupakan persoalan yang krusial, hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh(Imam Bukhori) dari abu hurairoh Rasulullah bersabda :

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ: مَرُّ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

Artinya: "ketika engkau menyia-nyiaikan amanah, maka tunggulah kehancuran,dikatakan hal ini Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda. "ketika suatu perkara diserahkan kepada orang-orang yang bukan ahlinya maka, tunggulah kehancurannya."⁵(bukhari dan ahmad)

⁵Imam Ibnu Hajar Al Asqolani, *Fathul Bari Syarah Shahih Bukhari*, (pustaka Imam Syafi'i, 2002), jilid 7, hal.340

Islam mendorong umat nya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah :



artinya: *"karna sesungguhnya orang yang paling baik kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang-orang yang dapat dipercaya."*(Q.S Al –Qashash[28]: 26)⁶.

Pemahaman disini bisa berbeda sesuai dengan pekerjaan, dan tanggung jawab yang dipikulkannya. Definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya, kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai nyali.

Kekuatan dalam sistim peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan al-quran dan hadist, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum. Amanah merupakan berbagai faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang pegawai, hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturanNya.selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tidak kezholiman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan kepada golongan tertentu.

⁶ Depag RI, *Al –qur'an dan Terjemahannya*, surah Al-qashas ayat 26, hal. 388

Calon pegawai harus berdasarkan kepatutan, kelayakan. Dalam Islam prosesi pengangkatan harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang dijalani. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang –orang terdahulu). Untuk menerapkan kaedah dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai Rasulullah pernah menolak permintaan Abu Dzar dijadikan pegawai beliau karena ada kelemahan.⁷

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik membahas dan menganalisa masalah tersebut dengan judul “ **REKRUITMEN PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (ANALISIS TERHADAP SISTEM REKRUITMEN PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG TALUK KUANTAN UNIT BASERAH)**”

B. Permasalahan

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah?
2. Apa saja kriteria dalam rekrutmen pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah?

1.2 Tujuan dan Manfaat penelitian

⁷ Ibrahim Abushin, Ahmad, *Manajemen Syari'ah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2006), Ed -1 hal, 105 - 108

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem analisis rekrutmen pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah
- b. Untuk mengetahui bagaimana kriteria calon pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk merekrut pegawai yang baru.
- b. Memberikan informasi yang berguna dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain mengenai perekrutan pegawai.
- c. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan Program Diploma Tiga (D.III) Perbankan Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

C. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan bahan yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah yang berada di Jl. Jendral Sudirman Kecamatan Kuantan Hilir Pasar Usang Baserah sebagai tempat penelitian.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data yang diperoleh dari objek penelitian dalam hal ini adalah pemimpin perusahaan dan staf karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang sudah jadi seperti:

- Gambaran umum sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan tersebut.
- Data karyawan perusahaan tersebut.

3. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan itu sendiri yaitu: PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah, dengan populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti. Dimana populasi adalah seluruh staf karyawan yang bekerja pada bank tersebut yang berjumlah 9(sembilan) orang.

4. Subjek dan Objek

- a. Subjek penelitian ini adalah seluruh para karyawan dan pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.
- b. Objek penelitian ini adalah sistem rekrutmen pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan pimpinan ataupun dengan staf karyawan perusahaan perusahaan tersebut.
- b. Dokumentasi, yaitu dalam penelitian ini penulis juga mengumpulkan dokumen –dokumen dari PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah untuk melengkapi data – data yang penulis perlukan.

6. Analisa Data

Dalam penulisan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu suatu cara penulisan dan pengumpulan, mengklasifikasikan data serta selanjutnya menganalisa data sedemikian rupa yang berhubungan dengan teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas untuk mengambil suatu kesimpulan.

7. Metode Penulisan

Untuk memperoleh dan menganalisa data yang telah terkumpul penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

- a. Metode deduktif adalah suatu uraian penulisan yang diawali dengan menggunakan kaedah – kaedah umum, kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode induktif adalah suatu uraian penulisan yang diawali dengan menggunakan kaedah –kaedah khusus kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara umum.

- c. Metode deskriptif adalah suatu uraian penulisan yang menggambarkan secara utuh dan apa adanya tanpa mengurangi dan menambah sedikitpun.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penelitian ini maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini adalah bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini terdiri dari sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan, struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah, visi dan misi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah, serta produk – produk PT. Bank Rakyat Indonesia tersebut.

BAB III : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori yang berhubungan dengan masalah antara lain pengertian bank, pengertian rekrutmen, manfaat dari sistem rekrutmen, antara lain perekrutan pegawai, syarat – syarat menjadi pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia, sehingga dapat ditarik kesimpulan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan tentang sistem rekrutmen, yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia, kriteria dalam rangka rekrutmen pegawai oleh PT. Bank Rakyat Indonesia.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran – saran yaang berguna bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit baserah.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. BANK RAKYAT INDONESIA

A. Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia

Pada awalnya Bank rakyat indonesia (BRI) didirikan di purwokerto, jawa tengah oleh **Raden Aria Wirjaatmadja** dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche bestuurs amtenaren atau Bank Bantuan dan simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan indonesia (pribumi). Berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pendiri Bank rakyat Indonesia **Raden Aria Wiraatmadja** pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah no. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappi (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (penpres) no. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan kedalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres no. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam

ketentuan baru itu Bank Indonesia urusan Koperasi, tani Nelayan (BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan undang – undang no. 13 tahun 1967 tentang Undang – undang pokok perbankan dan Undang-undang no. 13 tahun 1968 tentang undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai bank Sentral dan bank Negara Indonesia unit II bidang Rural dan ekspor Impor dipisahkan masing – masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia Dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan undang – undang perbankan no. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan pemerintah.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasrkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit kerja yang berjumlah

4.447 buah, Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 kantor Cabang khusus, 1 New York agency, 1 kantor Perwakilan Hongkong, 40 kantor Kas Bayar, Kantor Mobil Bank, 193 P. Point, 3.705 BRI Unit dan 357 Pos Pelayanan Desa.¹

Dengan pesatnya perkembangan usaha dan otonomi daerah khususnya di Pekanbaru, maka dibangunlah Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu pada tanggal 24 November 2008 yang bertempat di jalan Imam Munandar No. 99 D-E Pekanbaru.

B. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

1. Visi BRI

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah .

2. Misi BRI

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate government.

¹ Rofialdi, *wawancara*, tanggal 15 Mei 2010
Dan lihat juga website BRI diakses Mei 2010 (PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah)

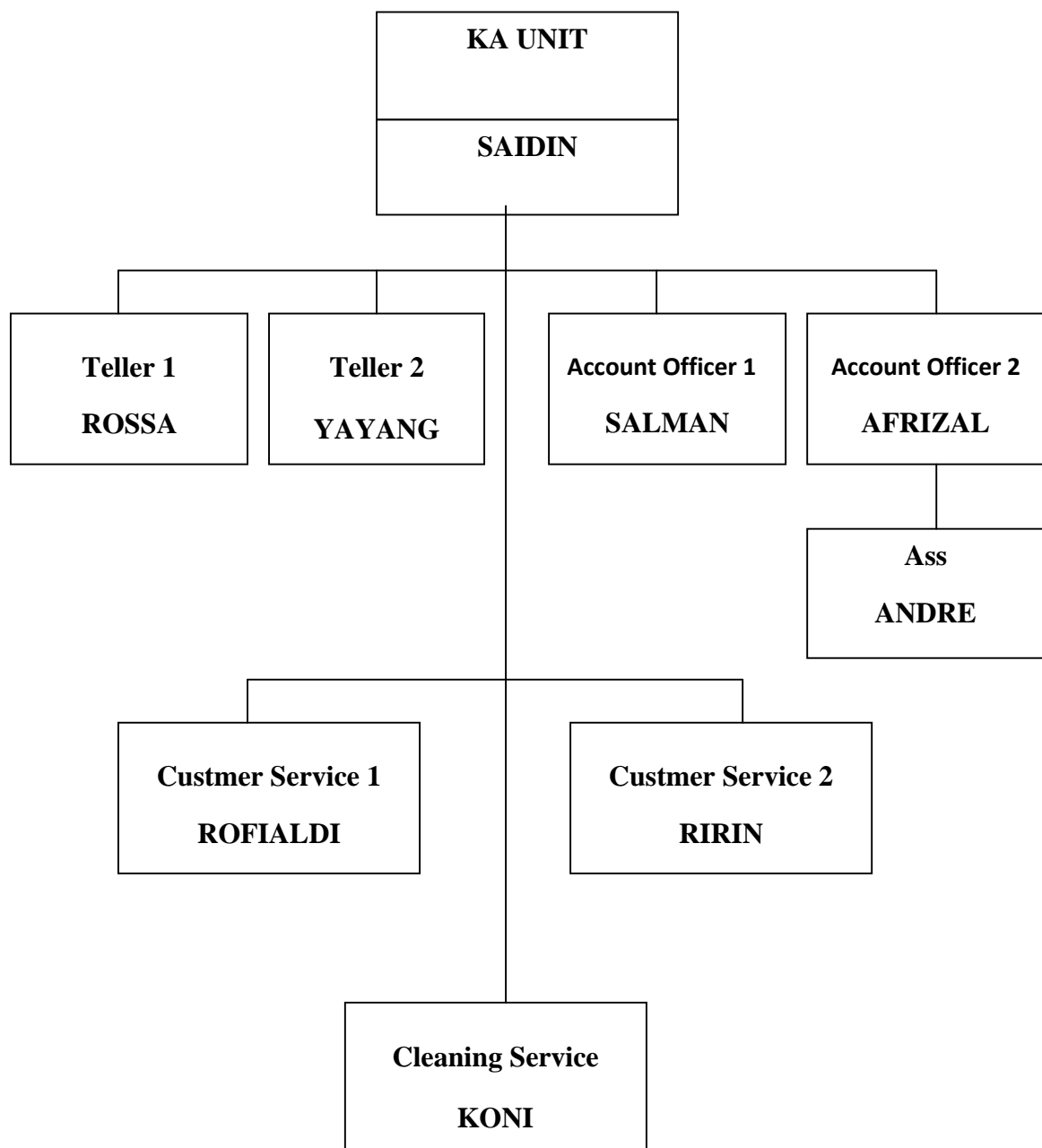
- c. Memberikan keuntungan dan maanfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- d. Sasaran jangka panjang BRI
- e. Menjadi Bank sehat dan salah satu dari lima Bank terbesar dalam akses dan keuntungan.
- f. Menjadi Bank terbesar dan terbaik dalam pengembangan usaha mikro,kecil dan menengah.
- g. Menjadi Bank terbesar dan terbaik dalam mengembangkan agribisnis.
- h. Menjadi salah satu Bank go public terbaik.
- i. Menjadi Bank yang melaksanakan good corporate goverment secara konsisten.menjadikan budaya kerja BRI sebagai sikap dan prilaku semua insan BRI.

Seperti yang kita ketahui Bank BRI merupakan Bank yang mempunyai ciri khas dengan pelayanan yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, hal ini telah dijadikan visi Bank BRI. Melalui visinya Bank BRI selalu dekat dengan nasabah untuk kalangan menengah kebawah (rakyat kecil/masyarakat pedesaan), sehingga kalangan ini dapat melakukan transaksi misalnya untuk menabung atau melakukan peminjaman untuk modal usahanya, dan lain sebagainya.

Dengan adanya kantor-kantor cabang yang ada di pelosok pedesaan memudahkan bagi nasabah untuk bertransaksi dengan Bank BRI. Bila dibandingkan dengan Bank-Bank lainnya,misalnya Bank Central Asia (Bank BCA) belum merambah sampai kepelosok pedesaan, demikian juga dengan

Bank LIPPO, Bank Permata, Bank Ekonomi, Bank BNI, dan lainnya belum menyediakan kantor cabang hingga ke pelosok pedesaan.²

C. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah³



² http://Library.Gunadarma.acid/10204256-skripsi_fe.pdf

³ Dokumentasi, PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah

BAB III

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Bank

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk- bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak.¹ Bahwa Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan sehingga berbicara mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan.

Aktivitas perbankan pertama kali adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah didunia perbankan adalah kegiatan *funding*. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas. Pembelian dana dari masyarakat ini dilakukan oleh bank dengan cara memasang berbagai strategi agar masyarakat mau menanamkan dananya dalam bentuk simpanan. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat adalah seperti giro, tabungan, sertifikat deposito dan deposito berjangka.

Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat, maka oleh perbankan dana tersebut diputar kembali atau dijual kembali kemasyarakat dalam bentuk pinjaman atau lebih dikenal dengan istilah kredit (*lending*). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pinjaman kepada penerima

¹ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2001) hal. 23

kredit (*debitur*) dalam bentuk bunga dan biaya administrasi. Sedangkan bagi bank yang berdasarkan prinsip syari'ah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

Besarnya bunga kredit sangat dipengaruhi oleh besarnya bunga simpanan. Semakin besar atau semakin mahal bunga simpanan, maka semakin besar pula bunga pinjaman dan demikian pula sebaliknya. Disamping bunga simpanan pengaruh besar kecil bunga pinjaman juga dipengaruhi oleh keuntungan yang diambil, biaya operasi yang dikeluarkan, cadangan resiko kredit macet, pajak serta pengaruh lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kegiatan menghimpun dana (*funding*) dan menyalurkan dana (*lending*) ini merupakan kegiatan utama perbankan.

Disamping itu perbankan juga melakukan kegiatan jasa-jasa pendukung lainnya. Jasa – jasa ini diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana, baik yang berhubungan langsung dengan kegiatan simpanan dan kredit maupun tidak langsung. Jasa perbankan lainnya antara lain meliputi:

- Jasa Pemindahan Uang (*Transfer*)
- Jasa Penagihan (*Inkaso*)
- Jasa kliring (*Clearing*)
- Jasa Penjualan Mata Uang Asing (*Valas*)
- Jasa *Save Deposit Box*
- *Travellers Cheque*
- *Letter of Credit (L/C)*

- Bank Garansi dan Referensi Bank
- Serta jasa Bank lainnya.²

B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke Bank, sedangkan pengertian seleksi adalah merupakan proses pemilihan calon karyawan yang telah direkrut melalui berbagai persyaratan yang telah ditetapkan oleh Bank.³ agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan Bank maka terlebih dahulu Bank harus memilih sumber – sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal yaitu memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

Berbagai sumber rekrutmen antara lain:

1. Pelamar langsung

Dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau bank yang dikenal dengan istilah *walk-in*. Dalam hal ini pelamar biasanya datang langsung ke bank dan mengisi blanko lamaran yang sudah disediakan

2. Rekomendasi dari karyawan lama

Mencari tenaga kerja melalui karyawan bank yang bersangkutan, cara ini dikenal dengan istilah *Employee referrals*. Yaitu karyawan perusahaan yang bersangkutan memberikan rekomendasi terhadap orang – orang bawahan

² Kasmir, SE. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2001), hal 23-26

³

nya. Kebutuhan tenaga kerja yang seperti ini biasanya dipergunakan untuk kebutuhan yang mendadak.

2. Melalui lembaga pendidikan

Dari lembaga- lembaga pendidikan yaitu dengan cara mendatangi berbagai lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi seperti universitas terkemuka, sekolah –sekolah atau tempat- tempat kursus yang dapat dipercaya kualitasnya.

3. Melalui iklan

Merupakan cara yang paling umum dilakukan oleh setiap perusahaan termasuk bank. Iklan dapat dilakukan di berbagai media seperti surat kabar atau majalah.

Adapun tahap – tahap dalam seleksi adalah:

1. Seleksi surat lamaran, merupakan seleksi awal terhadap surat-surat atau dokumen – dokumen lamaran yang masuk, dalam seleksi ini dapat dinilai apakah calon pelamar memenuhi kualitas seperti yang diinginkan oleh bank.
2. Wawancara awal, setelah lolos seleksi surat lamaran maka seleksi berikutnya adalah wawancara awal. Dalam wawancara awal pelamar diminta mengisi blanko lamaran yang isinya antara lain:
 - a. Data pribadi
 - b. Pendidikan dan keterampilan
 - c. Pengalaman kerja dan organisasi
 - d. Referensi
 - e. Tanda tangan

3. Apabila calon pelamar lolos dalam test wawancara maka langkah selanjutnya adalah membuktikan bahwa apa yang diucapkan dalam wawancara awal dapat dijawab dalam bentuk tulisan, test ini bertujuan untuk melihat kemampuan pelamar dalam berbagai hal. Dalam prakteknya terdapat tiga macam test tertulis yang umum digunakan yaitu meliputi test – test sebagai berikut:
 - a. Pengetahuan umum merupakan test untuk menguji kemampuan calon pelamar dalam bidang ilmu pengetahuan secara umum.
 - b. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu menguji kemampuan pelamar akan pengetahuan yang berkaitan dalam bidang pekerjaan yang akan digelutinya nanti.
 - c. Test psikologi merupakan test yang akan digunakan untuk menilai calon pelamar tentang berbagai hal seperti :
 - Kecerdasan
 - Kepribadian
 - Bakat
 - Minat
 - Dan prestasi
4. Wawancara kedua merupakan langkah selanjutnya yaitu pelamar lolos dalam test tertulis. Artinya pelamar sudah lulus dalam pengetahuan umum, test tentang pekerjaan dan test psikologi. Dalam test wawancara kedua ini akan dibicarakan tentang kemampuan calon pelamar melalui cara mengemukakan pendapat, cara menghadapi

masalah dan kemampuannya memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Terkadang dalam wawancara ini sudah dibicarakan tentang pekerjaan yang akan dihadapi, gaji, tunjangan dan karir calon pelamar apabila diterima.

Dalam test wawancara ini dapat digunakan beberapa metode wawancara anantara lain:

- a. Wawancara terstruktur, wawancara yang dilakukan oleh pihak bank dengan pertanyaan yang berkaitan dengan dunia perbankan itu sendiri, dan sudah ada di bank pusat atau semua pertanyaan yang akan diajukan kepada calon pegawai sudah petakan sama disetiap bank cabang pembantu di setiap daerah.
- b. Wawancara tidak terstruktur, pertanyaan yang diajukan oleh pihak bank kepada calon pegawai berbeda – beda setiap bank, sesuai dengan kebijakan setiap cabang dan kebutuhan setiap cabang.
- c. Wawancara campuran, test hanya bersifat sekedar mengetahui karakter seorang calon nasabah.
- d. Wawancara pemecahan masalah, pertanyaan dalam test ini berkaitan dengan masalah yang akan terjadi dilapangan nanti, jadi pihak meminta kepada calon pegawai bagaimana solusi nya jika, terjadi permasalahan.
- e. Wawancara test, dimana pihak bank memberikan test misal kejujuran dari calon pegawai dsb.

5. Medical Test, merupakan test untuk menilai fisik dan mental calon pelamar apakah sehat atau tidak dan sempurna atau tidak. Biasanya dalam test ini Bank menunjuk rumah sakit atau poliklinik kesehatan.
6. Wawancara Atasan Langsung, biasanya untuk pekerjaan tertentu calon pelamar langsung dihadapkan kepada calon atasannya. Dalam hal ini calon atasan akan menilai apakah cocok apakah tidak untuk bekerjasama dengan nya.
7. Keputusan penerimaan, merupakan keputusan diterima atau ditolak setelah mengikuti seluruh proses seleksi yang ada. Keputusan ini dibuat oleh tim setelah mempelajari dan menilai seluruh hasil test yang diikuti oleh pelamar.⁴

Sumber daya manusia / tenaga kerja dalam perspektif islam:

- a. Kepatutan dan kelayakan

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



” Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Al- qashas [28]: 26)⁵.

⁴Kasmir SE. MM. *Manajemen Perbankan*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 139, cet. Ke- 1

⁵Depag RI, *Al –qur’an dan Terjemahannya*, al-qhasas ayat 26, hal.388

Pemahaman disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah mengatakan “ defenisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang, dan kekuatan taktik atau strategi perang karena perang adalah taktik dan strategi.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan – nya. Selain itu melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezholiman, penipuan, intimidasi, atau kecendrungan terhadap golongan tertentu.

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan. Untuk mengetahui yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut, kemudian difikirkan bagaimana caranya (menggunakan media/ fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini bisa 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.

b. Seleksi ujian calon pegawai

Memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam sebagaimana yang dilakukan oleh Rasulullah ketika akan

mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Pilihan merupakan hasil seleksi kolektif, di awal perkembangan Islam, jabatan kepegawaian tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon pegawai, tetapi hanya melalui konsensus pendapat para sahabat. Bukan hanya pendapat pribadi khalifah atau gubernur hal ini bisa dimaklumi, karena masyarakat muslim pada saat itu masih relatif kecil. Sehingga, relatif mudah untuk mengetahui orang-orang saleh yang layak dan patut menjadi pegawai.

Ketika wilayah kekuasaan Islam meluas khalifah atau gubernur harus tegas dan selektif dalam memilih calon pegawai. Disamping itu, penentuan pilihan calon pegawai tidak bisa dilakukan berdasarkan pendapat individu, sehingga akan berpotensi terhadap penyalahgunaan wewenang dan menentukan orang yang tidak layak.

Pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib ra. Kepada Gubernur Mesir Asykar al-Nukhai, memberikan petunjuk yang jelas tentang mekanisme pemilihan calon pegawai, “ Jika engkau ingin mengangkat pegawai maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat.

Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang saleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan.”

Jika wakil masyarakat yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk memilih calon pegawai mengalami *dead lock*, atau tidak mampu untuk menentukan yang paling patut dan layak diantara calon pegawai maka, prosesi pemilihan bisa menggunakan metode pengundian. Ibn Taimiyah berkata, “ jika kedua calon memenuhi persyaratan yang ada, atau takut terhadap salah seorang yang patut diantara keduanya, maka undilah diantara keduanya. Sebagaimana Saat bin Abi Waqqash melakukan pengundian di antara para sahabat pada hari Al-Qadishiyah”,ketika mereka berselisih tentang adzan.”

Prosesi pemilihan calon pegawai dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan oleh jamaah, karena pendapat jamaah dirasa lebih bertanggung jawab daripada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi *deadlock*, dan terdapat persamaan bobot karakter diantara calon, maka dilakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu di antara mereka.

Prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi atau perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal pengembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Kulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak

membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mgebannya⁶.

C. Manfaat Dari Sistem rekrutmen

Pada hakekatnya sebuah perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah direncanakan sebelumnya, perencanaan itu menggambarkan apa yang akan dihasilkan perusahaan baik itu merupakan suatu keberhasilan maupun keterpurukan perusahaan itu sendiri. Adapun yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah proses perekrutan karyawan nya karena dengan sistem rekrut yang benar dan tepat untuk memilih sumber daya manusia yang profesional dan produktif serta memiliki sikap mental yang tinggi untuk bekerja keras.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi . sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang organisasi , oleh karena itu agar suatu perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrumen terhadap orang – orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembngkan sumbe daya manusia, manusia pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber daya kekuatan organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti menggerakkan manusianya.

⁶Ibrahim Abu Sinn, DR. Ahmad, *Manajemen Syri'ah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 141-143, ed – 1

Selain itu manfaat dari sistem rekrutmen agar pihak bank dapat memperoleh karyawan yang diinginkan, jumlah pelamar yang tersedia tidak terbatas, pelamar yang datang benar – banar serius untuk menjadi karyawan di bank tersebut, jaminan kualitas dan loyalitas dari pelamar. Kemudian memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha, dengan adanya sistem rekrutmen ini diharapkan bisa memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tersebut. Proses rekrutmen sangat penting karena sumber daya manusia perusahaan bertanggung dari pada kualitas rekrutmen.⁷

Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya, mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan semua tugas pekerjaannya dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa. Islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan. Dengan demikian, masing –masing pribadi muslim memiliki beban tanggung jawab yang harus dipikulnya.⁸

⁷Kasmir SE, MM , *manajemen Perbankan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001) hal. 140

⁸*Op.cit* hal

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sistem Rekrutmen Yang Dilaksanakan Oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah.

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah terletak di Jl. Jendral sudirman Kecamatan Kuantan hilir Pasar Usang Baserah, bersebelahan dengan Bank Riau dan beberapa meter kesebalah barat dengan PT. Bank Danamon yang sama- sama bergerak dibidang jasa. PT. Bank Rakyat Indonesi tersebut mempunyai karyawan sebanyak 9(sembilan) orang. PT. Bank Rakyat Indonesia harus memberikan pelatihan tentang dunia perbankan, karna mereka tidak mengerti dengan dunia kerja yang sedang mereka jalani pada saat ini.

Untuk saat sekarang ini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan memiliki karyawan dari berbagai jurusan, dari 9(sembilan) orang karyawan nya 4(empat) orang diantaranya dari jurusan yang berbeda –beda seperti Kimia, Pertanian, Peternakan, dan Tehnik Sipil yang tidak ada sangkut pautnya dengan dunia perbankan itu sendiri, 2(dua) orang lainnya jurusan Akuntansi Ekonomi dan 3(tiga) orang lainnya hanya mempunyai pendidikan terakhir SMA.

Karyawan adalah mereka yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas , seorang karyawan berhak menerima gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan pihak yang berwenang dalam suatu instansi/

perusahaan, perbankan. Untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian untuk meningkatkan kinerja organisasi, pelayanan yang maksimal dan guna memanfaatkan sumber daya pegawai secara optimal.

Hal – hal yang harus diperhatikan oleh pihak bank dalam menyeleksi seorang yang akan menjadi pegawainya adalah:

1. latar belakang pendidikannya, karena dari pendidikan yang ditempuh akan menunjukkan kemampuan dan keahlian dibidang tersebut setidaknya dia telah mengetahui apa saja tugas yang dilakukan ditempat kerja terkadang agak dilapangan dengan teori nya agak berbeda.
2. Kemudian pengalaman kerja, semakin lama seseorang menekuni pekerjaan yang digelutinya maka semakin banyak pengalaman yang ia dapat, bahkan kepercayaan seorang pimpinan perusahaan akan jauh lebih mempertimbangkan untuk jadi seorang karyawan orang yang telah mempunyai pengalaman dibidang yang ditempuh.
3. Kemudian minat dan hobi, apakah seseorang yang melemar jadi pegawai itu mempunyai minat dan hobi didunia pekerjaan nya atau tidak, bertahan nya seseorang dalam menggeluti suatu usaha terkadang dari minat dan hobi yang ada dalam jiwa nya, sesuatu yang diawali dengan keterpaksaan maka tidak akan bertahan lama.

4. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan pasti karena ada suatu motivasi yang menyertainya, yang menyebabkan ia tetap eksis dengan pekerjaannya.

Karyawan atau manusia merupakan aset utama dalam perbankan yang tidak dapat dinilai dan disamakan dengan materi. Apalagi dalam industri jasa cenderung berada dalam kondisi pasar dengan tingkat kompetisi yang tinggi sehingga perbankan dituntut melakukan efisiensi biaya karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang profesional dan loyal terhadap perusahaan maka setiap individu nya mengerti dengan dunia pekerjaan yang sedang digelutinya sekarang.

Dalam Islam pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dipikul dan dijalaninya, ketika perekrutan pada orang yang tidak sesuai dengan bidangnya padahal masih banyak orang yang layak maka diragukan mereka untuk tetap bisa mengemban amanah yang dipikulkan kepada mereka. Kalaupun mereka bisa dan pihak Bank akan mengeluarkan biaya tambahan untuk mengasah lagi kemampuan mereka, agar tercipta karyawan yang benar-benar profesional dan loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Untuk menutupi jika ada kekurangan pegawai atau untuk mendapatkan karyawan yang baru PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah melakukan sistem rekrutmen ada dua cara yaitu: yang pertama, melalui sistem outsourcing. Yang kedua adalah dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat – surat lamaran yang masuk ke Bank atau dikenal dengan istilah

Walk –in, dalam hal ini biasanya pelamar datang sendiri dan mengisi blanko lamaran yang sudah disediakan.

Dengan melihat kondisi ini peneliti melihat terjadinya ketidakseimbangan antara sumber daya manusia yang benar – benar berada dijalur pendidikan yang mereka tempuh dan dunia kerja yang mereka jalani sekarang. Padahal jika PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah merekrut karyawan yang baru hanya dengan satu jurusan saja atau jurusan yang ada sangkut paut nya dengan dunia perbankan maka, PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah tersebut tidak perlu mengeluarkan dana yang lebih besar lagi untuk memberikan ilmu tambahan agar karyawan yang baru direkrut.

Karyawan yang baru direkrut yang tidak ada kaitannya dengan dunia perbankan maka pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah memberikan pelatihan dasar tentang dunia perbankan kepada mereka selama 40 hari kerja, yang bertempat di luar Provinsi Riau yaitu ke Provinsi Sumatra Barat dengan mendapatkan pengetahuan dasar perbankan tadi maka diharapkan mereka mampu bekerja dan mereka bisa loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

B. Kriteria PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah dalam Rekrutmen Pegawai.

Kriteria karyawan yang dibutuhkan antara lain:

- a. Menerima semua jurusan (lulus test).

Dimana setiap calon pegawai yang diterima adalah mereka yang telah lulus dari tingkat sekolah Menengah Atas, Perguruan Tinggi strata satu (S1) maupun yang tamat dari diploma.

- b. Mempunyai skill dan kemampuan kerja yang baik.

Seorang calon pegawai harus mempunyai skill terutama dalam menggunakan komputer, karena pekerjaan di dunia perbankan lebih banyak menggunakan alat elektronik terutama sekali komputer. dan dia juga mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pelayanan kepada nasabahnya. Juga mempunyai kecakapan dalam berbicara, disamping itu juga seorang calon pegawai tersebut mempunyai ilmu dibidang tersebut.

- c. Kemampuan hasil test, baik yang tertulis maupun lisan.

Calon pegawai Bank yang mengikuti test tulisan mereka berhasil menjawab setiap soal yang tertera dilembaran soal, atau setidaknya bisa menjawab 90 % dari semua soal yang ada, ketika dilakukan test wawancara dia bisa menjawab apa pertanyaan yang diajukan oleh para pengujinya.

- d. Berprilaku baik, tidak pernah terlibat dengan tindak kejahatan dan kriminalitas.

- e. Mempunyai minat dibang perbankan, serta loyal terhadap pekerjaan.

Setiap calon pelamar kerja mereka diharapkan orang – orang yang benar – benar punya keinginan dan tekad yang kuat untuk menekuni bidang pekerjaannya, karena orang yang mempunyai semanagat tinggi mereka nantinya akan loyal terhadap perusahaan.

f. Belum menikah.

Syarat bagi calon pelamar kerja yang berminat untuk bekerja di Bank mereka harus masih lajang dan mereka diperbolehkan menikah setelah mengabdikan perusahaan selama dua tahun, supaya mereka bisa fokus terhadap pekerjaan mereka, waktu dua tahun awal merupakan masa untuk mengasah kemampuan para karyawan baru, dikarenakan pekerjaan dibidang jasa membutuhkan service yang optimal.

g. Sehat jasmani dan rohani.

Sehat jasmani dan rohani disini adalah sehat secara fisik yang tampak dari luar tidak cacat anggota tubuhnya maupun yang tidak tampak dengan kasat mata atau tidakcacatmentalnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Rekrutmen Pegawai yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah adalah dengan dua metode yaitu:
 - Metode Outsourcing yaitu pihak Bank bekerja sama dengan pihak lain yang menyediakan tenaga kerja, tetapi dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.
 - Metode Walk-in yaitu pelamar langsung datang ke Bank tersebut.
2. Kriteria pegawai dalam perektutan pegawai yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah sebagai berikut:
 - Menerima semua jurusan(lulus test)
 - Mempunyai skill dan kemampuan kerja yang baik
 - Berperilaku baik
 - Mempunyai minat dibidang perbankan
 - Belum menikah
 - Sehat jasmani dan rohani

B. Saran

Dengan melihat rekrutmen karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah penulis menyarankan agar perekrutan karyawan yang sesuai dengan bidang pendidikan nya atau setidaknya yang mendekati dengan dunia perbankan. Walaupun mereka bisa bekerja ditempat tersebut, tapi alangkah lebih baik mereka yang telah memahami seluk beluk mengenai dunia perbankan itu sendiri untuk bisa menempati posisi tersebut.

Dengan tidak bermaksud untuk mencemarkan nama baik PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah, penulis ingin mengemukakan sedikit saran yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan unit Baserah sebagai penjual dibidang jasa agar bisa memilih karyawan secara selektif, dan juga dapat menghemat biaya operasionalnya, jika karyawan yang direkrut yang latar belakang pendidikannya bukan dari dunia perbankan maka, pihak bank akan mengeluarkan biaya tambahan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Ekonomi Pembangunan*, (Ekonsia Yogyakarta, 2004), jilid
- Agus Dharma, *Manajemen Survisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), cet. Ke-4
- Aritkunto, Suharsimi, Prof. Dr, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rieka Cipta, 2006)
- Depag RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Surah Al qashas ayat 26, hal. 388
- Guzali Sydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Human Reasource Mangement), Jakarta: PT. Toto Gunung Agung, 2000
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs, *Dasar- Dasar Perbankan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)
- Hendry Simamora, *Manajemen Sumber daya manusia*, bagian Tiga, (Jakarta: STIE YKPN, 2000)
- Ibnu Hajar Asqolani, *Fathul Bari Syarah Shahih Bukhari*, (Pustaka Imam Syafi'i, 2002), jilid 7, hal 340
- Ibrahim Abu Sinn, DR. Ahmad, *Manajemen Syri'ah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), ed – 1
- Kasmir SE. MM. *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), cet. Ke- 1
- Mankiuw, N. Gregory, *Pengantar ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2000), jilid 2
- Prawira Satri Mangku, *Manajemen Sumber daya Manusia strategi*, (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2004)
- Rofialdi, *wawancara(pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Taluk Kuantan Unit Baserah)*, tanggal 21 juni 2010
- S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber daya manusia Dalam Perspektif Pembagunan* (PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Tasmara, Toto, *membudayakan Budaya Kerja Yang Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), cet. Ke – 1

Yusanto, MI dan M.K Wijdayakusuma. *Menggagas Bisnis Yang Islami* (jakarta : :
Gema Insani Press, 2002), cet. Ke – 1