



**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA PADA  
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BALERONG  
BUNTA RAO-RAO**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)  
Program Studi Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**Ririn Clestiani  
NIM. 2130401122**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ririn Clestiani  
Nim : 2130401122  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul "**Strategi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja pada BPRS Balerong Bunta Rao-rao**" adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Februari 2025

Saya yang Menyatakan,



**Ririn Clestiani**  
NIM. 2130401122

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Ririn Clestiani, NIM:2130401122 dengan Judul “Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Tanaga Kerja Pada BPRS Balerong Bunta”. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah



Vicy Andriany, M.Ec. Dev  
NIP. 198709292019032009

Batusangkar, Februari 2025  
Pembimbing



Elmilivani Wahyuni, M.E. Sv., CHRA  
NIP. 19880330201812002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus  
Batusangkar


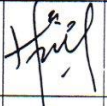



Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP  
NIP. 197310072002121001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tugas akhir atas nama, Ririn Clestiani, NIM: 2130401122, judul: "Strategi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pada BPRS Balerong Bunta Rao-rao" telah diuji dalam ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada 26 Februari 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Strata Satu (S.1) dalam Program Studi Perbankan Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Elmiliyani Wahyuni, M.E. Sy., CHRA NIP. 198803302018012002	Ketua Sidang/ Pembimbing		22/4-2025
2.	Deswita, S.Ag., M. A NIP. 197202102000032001	Penguji 1		20/3-2025
3.	Vicy Andriany, M. Ec. Dev NIP. 198709292019032009	Penguji 2		17/4/2025

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP  
NIP. 19731007 200212 1 001

## ABSTRAK

**Ririn Clestiani, NIM 2130401122, Judul Skripsi “Strategi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja pada BPRS Balerong Bunta Rao-rao”.** Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah BPRS Balerong Bunta sebelumnya mengandalkan media tradisional dalam rekrutmen, namun kini beralih ke media sosial untuk mencari tenaga kerja yang lebih berkualitas. Strategi rekrutmen yang tepat salah satunya dilihat pada peningkatan kinerja bank, terlihat dari naiknya penghimpunan dana 4,00% dan penyaluran dana 4,22% pada 2023. Penelitian ini menarik untuk menganalisis bagaimana strategi rekrutmen dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan dampaknya terhadap kinerja bank.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen yang diterapkan oleh BPRS Balerong Bunta dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah Teknik Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan.

Dari penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan. Metode yang digunakan dalam strategi rekrutmen meliputi pertama, penggunaan platform rekrutmen yang tepat yaitu dengan pemanfaatan media sosial seperti Instagram dan Facebook. Kedua, Pengumuman lowongan yang jelas dan menarik, untuk menarik calon karyawan, BPRS menyusun lowongan kerja yang transparan terkait gaji dan tunjangan. Ketiga, Pencarian bakat. Dalam proses seleksi, BPRS menilai kemampuan membaca Al-Qur'an, pengalaman kerja, serta melalui program magang dan referensi karyawan. Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh BPRS Balerong Bunta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja salah satunya pada tabel 1.2 yaitu terjadinya peningkatan jumlah penghimpunan dan penyaluran dana pada dua tahun terakhir.

**Kata Kunci: Strategi, Rekrutmen, BPRS**

## ***ABSTRACT***

**Ririn Clestiani, NIM 2130401122, Thesis Title "Recruitment Strategy Employees in improving the quality of labor in BPRS Balerong Bunta Rao-Rao ".** Sharia Banking Study Program and Islamic University of Islamic Islamic University (UIN) Batusangkar.

The main problem in this thesis is BPRS Balerong Bunta previously relying on traditional media in recruitment, but now Turning to social media to find higher quality workers. Strategy The right recruitment is one of them seen in improving bank performance, seen From the increase in funding 4.00% and the distribution of funds 4.22% in 2023. This research is interesting to analyze how the recruitment strategy can Improving the quality of labor and its impact on bank performance. This study aims to analyze the recruitment strategy applied by BPRS Balerong Bunta in improving the quality of labor.

The research method used is a qualitative approach with techniques Data collection through interviews and documentation. Data analysis technique is a data reduction technique, data presentation, and conclusion.

From the research that the authors do can be concluded. The method used in the recruitment strategy includes the first, the use of the platform appropriate recruitment, namely the use of social media such as Instagram and Facebook. Second, the announcement of a clear and attractive vacancy, for attract prospective employees, BPRS compiles transparent job vacancies related salary and benefits. Third, talent search. In the selection process, BPRS assesses the ability to read the Qur'an, work experience, and through the program interns and employee references. Recruitment strategy implemented by BPRS Balerong Bunta has a positive impact on improving energy quality one of them is in Table 1.2, namely the increase in amount Collection and distribution of funds in the last two years.

**Keywords: Strategy, Recruitment, BPRS**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	10
F. Defenisi Operasional .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Rekrutmen.....	13
2. Karyawan .....	25
3. Kualitas Tenaga Kerja .....	28
4. Bank Syariah.....	30
B. Penelitian Yang Relevan .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Jenis Penelitian .....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Instrumen Penelitian .....	45
D. Sumber Data .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46

F. Teknik Analisis Data .....	47
G. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum BPRS Balerong Bunta Rao-rao.....	49
1. Sejarah Berdirinya BPRS Balerong Bunta Rao-rao .....	49
2. Visi dan Misi BPRS Balerong Bunta Rao-rao.....	50
3. Struktur BPRS Balerong Bunta Rao-rao .....	51
4. Produk yang ada di BPRS Balerong Bunta .....	52
B. Hasil Penelitian.....	54
1. Strategi rekrutmen karyawan pada BPRS Balerong Bunta.....	55
2. Dampak strategi rekrutmen karyawan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja.....	61
C. Pembahasan .....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Implikasi .....	77
C. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan BPRS Balerong Bunta Rao-Rao .....	6
Tabel 1. 2 Jumlah penghimpun dana dan penyaluran dana BPRS Balerong Bunta Rao-rao Periode 2022-2023 .....	8
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur BPRS Balerong Bunta Rao-rao.....	52
Gambar 4. 2 Brosur Lowongan Pekerjaan .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya insani selalu menjadi perbincangan atau topik hangat disetiap masa, mulai dari penggunaan istilah personalia, *Human Resources* hingga berkembang menjadi *Human Capital* (Ramadhani, dkk, 2022: 66). Dalam dunia perbankan syariah, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu elemen penting untuk mendorong keberhasilan organisasi. Proses rekrutmen menjadi langkah awal yang sangat penting untuk memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan perjanjian kerja tertentu. Karyawan memainkan peran penting sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi secara langsung terhadap operasional dan keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas, karyawan tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja yang menerima gaji, tetapi juga sebagai aset yang harus dikelola dan dikembangkan (Sukmara, 2024: 3). Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Nugroho, 2020: 73)

Di tengah persaingan global dan perkembangan teknologi, kualitas SDI menjadi faktor kunci keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai tujuan strategis. Tanpa dukungan tenaga kerja yang berkualitas, lembaga keuangan syariah akan kesulitan untuk menghadapi tantangan dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Kualitas tenaga kerja mengacu pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh para pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Kualitas tenaga kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena

pekerja yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Suharnanik, 2023: 14).

Kualitas tenaga kerja dalam konteks perbankan syariah tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga pemahaman terhadap nilai-nilai syariah. Rekrutmen yang efektif menjadi langkah awal untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang bergabung memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, banyak lembaga keuangan syariah masih menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi rekrutmen yang optimal. Hal ini dapat berdampak pada kualitas layanan, efisiensi operasional, dan daya saing lembaga tersebut.

Salah satu elemen penting untuk melihat kualitas sumber daya insani adalah proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan langkah awal untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki integritas dan pemahaman nilai-nilai syariah. Strategi rekrutmen yang tepat dapat membantu organisasi merekrut individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang ada.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini di mulai ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih (Andriani, 2022: 10). Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email (Arisita, 2024: 18)

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tanggung jawab manajemen personalia. Proses rekrutmen ini merupakan proses yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena kualitas sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tergantung proses rekrutmennya (Karima & Sumarni, 2023: 27)

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk menarik, memilih, dan mendapatkan karyawan yang tepat untuk organisasi. Proses ini sangat krusial, karena kualitas tenaga kerja yang direkrut akan berdampak langsung pada kinerja dan keberhasilan organisasi (Hasanah, dkk, 2024: 26)

Perusahaan harus memahami berbagai faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perekrutan, termasuk reputasi organisasi, kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, desain pekerjaan, strategi perekrutan, kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, dan kepatuhan hukum. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, organisasi dapat mengoptimalkan upaya perekrutan mereka dan menarik talenta terbaik. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan bergerak cepat saat ini, memanfaatkan teknologi dan praktik rekrutmen yang inovatif sangatlah penting untuk tetap menjadi yang terdepan. Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat dan adil tidak hanya memastikan bahwa orang yang tepat ditempatkan pada posisi yang tepat namun juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Dara, 2024: 76).

Keputusan di mana organisasi akan mencari pelamar merupakan elemen penting dalam strategi rekrutmen. Keputusan ini mempengaruhi ukuran dan karakteristik pasar tenaga kerja yang akan digunakan organisasi untuk mengisi posisi kosong. Organisasi dapat menggunakan sumber internal, seperti karyawan yang ada, dengan keuntungan berupa pengetahuan tentang organisasi dan biaya yang lebih rendah. Namun, mereka juga dapat merekrut secara eksternal untuk mendapatkan keberagaman dan ide-ide baru. Sumber rekrutmen termasuk pelamar langsung, rujukan, platform dan jaringan pencarian kerja, iklan lowongan kerja, serta kerja sama dengan perguruan tinggi dan universitas. Program magang dan bursa kerja di kampus juga membantu organisasi membangun kehadiran di kalangan calon lulusan. Kombinasi strategi rekrutmen ini dapat membantu organisasi menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Noor, 2021:101).

*Human Capital Management* (HCM) adalah proses mempekerjakan orang yang tepat, mengelola tenaga kerja secara efektif dan mengoptimalkan produktivitas. Ini telah berkembang dari sebagian besar fungsi administratif menjadi pendukung penting nilai bisnis. *Human capital management* adalah serangkaian praktik yang digunakan organisasi untuk merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan karyawan untuk meningkatkan nilai mereka bagi perusahaan. Apabila dilakukan dengan benar, *human capital management* menghasilkan: (1) mempekerjakan bakat yang tepat; (2) memiliki semua keahlian yang dibutuhkan dalam tenaga kerja perusahaan; (3) mengelola karyawan secara efektif; dan (4) meningkatkan produktivitas. *Human capital management* adalah seperangkat praktik yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Praktik-praktik ini difokuskan pada kebutuhan organisasi untuk memberikan kompetensi khusus dan diimplementasikan dalam tiga kategori: perolehan tenaga kerja, manajemen tenaga kerja, dan optimalisasi tenaga kerja (Hasan, dkk, 2023: 6-7).

Jadi, Karyawan adalah modal utama yang berkontribusi pada kinerja organisasi melalui keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Rekrutmen yang tepat menghasilkan karyawan yang memahami prinsip syariah dan strategi pemasaran perbankan syariah. Karyawan berkualitas salah satunya ditentukan melalui rekrutmen, sehingga karyawan yang potensial akan mampu meyakinkan calon nasabah tentang keunggulan produk syariah, sehingga berdampak positif pada penghimpunan dana.

Dalam perkembangannya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia semakin pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap layanan keuangan berbasis syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Balerong Bunta Rao Rao merupakan satu-satunya BPRS yang beroperasi di daerah Rao rao, menjadikannya sebagai lembaga keuangan syariah yang memiliki peran sentral dalam mendukung perekonomian masyarakat setempat. Sebagai bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, BPRS Balerong Bunta menyediakan berbagai layanan keuangan seperti tabungan, deposito, serta pembiayaan yang menggunakan

akad syariah. Dengan posisinya bank ini menjadi pilihan utama bagi masyarakat yang ingin mengakses layanan perbankan syariah, sekaligus berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di wilayah tersebut.

BPRS Balerong Bunta dulunya masih menggunakan media tradisional seperti radio untuk menyebarkan iklan lowongan untuk mendapatkan dan mencari karyawan yang akan di rekrut. Hal ini menyoroti perlunya perubahan strategi rekrutmen agar dapat mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang harus berkembang.

BPRS Balerong Bunta Rao-rao dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karyawan yang ada harus memiliki strategi-strategi dalam perekrutan, BPRS Balerong Bunta memasang iklan lowongan melalui sosial media baik itu instagram maupun facebook hingga via langsung kepada karyawan yang akan direkrut, tentunya yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah agar tujuan dari pencapaian kerja tersebut tercapai (Alex Drasudi, Wawancara, 19 November 2024).

Perekrutan pertama dilihat dari *Curriculum Vitae* (CV) karyawan yang akan direkrut, jika *Curriculum Vitae* (CV) sudah banyak pengalaman maka akan memberikan dampak positif pada kinerjanya. Peningkatan kinerja tentu ada hubungannya dengan rekrutmen. Hal ini dapat dilihat dari strategi rekrutmen yang ada maupun saat proses rekrutmen, salah satunya pada saat wawancara dilihat dari cara mereka berbicara, etika dan *ettitude* calon karyawan tersebut. Jika cara berbicaranya sopan dan memiliki etika yang bagus maka akan berkemungkinan untuk bekerja dengan sesuai harapan dan mencapai target yang diinginkan (Alex Drasudi, Wawancara, 19 November 2024).

Berdasarkan Observasi awal yang penulis lakukan berikut data karyawan yang bekerja dan berkontribusi terhadap operasional di BPRS Balerong Bunta Rao-Rao.

**Tabel 1. 1**  
**Data Karyawan BPRS Balerong Bunta Rao-Rao**

<b>Nama Karyawan</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Lama Bekerja</b>
Yuzzaki Azwar	L	47	S2	Pimpinan	17 Th
Hadiyanti	P	36	S1	PE Kepatuhan	12 Th
Alex Drasudi	L	38	SLTA	PE Internal Audit & Umum	12 Th
Heroica	L	33	S1	Kepala kantor kas	6 Th
Ilham Mufadli	L	27	S1	PE Pembiayaan	5 Th
Wilza Yuli	P	27	S1	Adm Pembukuan &Customer Service	3 Th
Dira Julian Fedri	L	33	D3	AO Dana	3 Th
Verawati	P	25	S1	PE Dana	3 Th
Randa Rozian	L	29	S1	AO Pembiayaan	1Th
Hadi Rahman	L	28	D3	ADM Pembiayaan	1Th
Santika Arizky	P	24	S1	Teller	1Th
Harsupri	L	36	D3	AO Pembiayaan	1Th
Habil Fahrezi	L	22	D3	AO Pembiayaan	1Th
Agung Restu	L	30	S1	AO Dana	1Th
Ilham Adithio	L	24	S1	AO Dana	1Th
Wardah Haliza	P	24	S1	Teller	1Th

*Sumber: BPRS Balerong Bunta Rao-Rao*

Rata-rata karyawan yang bekerja di BPRS Balerong Bunta Rao-rao adalah lulusan S1. Bahkan setengah dari karyawan yang ada juga baru bekerja selama 1 tahun. Hal yang paling utama dibutuhkan adalah Skill selain itu juga dibutuhkan latar belakang pendidikan dan kecekatan bekerja yang dimiliki oleh karyawan yang ada, apakah mereka mampu untuk mencapai target yang diberikan atau tidak, itu semua di ukur dari skill yang dimiliki masing-masing karyawan tersebut (Alex Drasudi, Wawancara, 19 November 2024).

BPRS berperan penting dalam penghimpunan dana dari masyarakat serta penyalurannya dalam bentuk pembiayaan bagi sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Salah satu indikator pertumbuhan BPRS dapat dilihat dari peningkatan jumlah dana yang berhasil dihimpun dan disalurkan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini juga terjadi pada BPRS Balerong Bunta Rao rao, yang mencatatkan peningkatan signifikan dalam penghimpunan dan penyaluran dana dalam dua tahun terakhir. Fenomena ini menunjukkan adanya kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi terhadap layanan BPRS serta kebutuhan akan strategi pengelolaan sumber daya insani yang efektif. Peningkatan jumlah penghimpunan dan penyaluran dana dalam dua tahun terakhir menunjukkan bahwa BPRS Balerong Bunta mengalami pertumbuhan bisnis yang pesat dan mendapatkan kepercayaan lebih besar dari masyarakat. Seiring dengan itu, bank memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk memastikan pengelolaan dana yang optimal, pelayanan yang baik, serta kepatuhan terhadap regulasi. Dalam kondisi ini, strategi rekrutmen menjadi faktor penting karena menentukan bagaimana bank memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Yang dilihat dalam konteks ini adalah adanya lonjakan jumlah dana yang dikelola, serta kompleksitas dalam proses penghimpunan dan penyaluran dana. Jika tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang berkualitas, bank dapat menghadapi risiko seperti layanan yang kurang optimal, kesalahan dalam pengelolaan dana, atau bahkan penurunan kepercayaan dari nasabah. Oleh karena itu, strategi rekrutmen karyawan

menjadi aspek krusial dalam memastikan kualitas tenaga kerja yang mampu mendukung pertumbuhan dan daya saing BPRS di tengah persaingan industri keuangan syariah yang semakin ketat.

Berikut data jumlah penghimpun dan penyalur dana BPRS Balerong Bunta Rao-rao 2 Tahun terakhir.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah penghimpun dana dan penyaluran dana**  
**BPRS Balerong Bunta Rao-rao**  
**Periode 2022-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah penghimpun dana (Rp)</b>	<b>Jumlah penyaluran dana (Rp)</b>
2022	9.177.330.070	10.005.523.079
2023	9.544.939.298	10.427.747.713
<b>Persentase Kenaikan</b>	<b>4,00%</b>	<b>4,22%</b>

*Sumber: BPRS Balerong Bunta Rao-rao*

Berdasarkan analisis, jumlah penghimpunan dana pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 4,00% dibandingkan tahun 2022. Peningkatan ini menunjukkan adanya pertumbuhan yang positif dalam penghimpunan dana, yang dapat mencerminkan kinerja BPRS Balerong bunta yang lebih baik, peningkatan kepercayaan masyarakat, atau strategi penghimpunan dana yang lebih efektif. Tidak hanya itu, penyaluran dana pada BPRS Balerong Bunta juga mengalami peningkatan sebesar 4,22% dari tahun 2022 ke tahun 2023. Kenaikan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kemampuan bank untuk menyalurkan dana secara lebih efektif. Peningkatan ini dapat menjadi indikasi adanya kepercayaan yang lebih besar dari masyarakat terhadap bank tersebut.

Hal ini tentu dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja karyawan di BPRS Balerong Bunta tersebut. Peranan semua karyawan BPRS Balairong Bunta sangatlah penting karena pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja dari karyawan yang ada. Bank harus mampu membentuk strategi-strategi dalam

perekrutan karyawan agar terwujudnya karyawan yang mampu menyelesaikan target sehingga tujuan tercapai.

BPRS Balerong Bunta Rao Rao menjadi objek penelitian karena beberapa alasan utama. Pertama, sebagai satu-satunya BPRS di daerah tersebut, bank ini memiliki peran strategis dalam industri keuangan syariah lokal. Kedua, peningkatan penghimpunan dan penyaluran dana dalam dua tahun terakhir menunjukkan adanya pertumbuhan yang signifikan, yang tentunya membutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Ketiga, dalam menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan lainnya, BPRS ini harus memastikan bahwa proses rekrutmen karyawan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana strategi rekrutmen karyawan pada BPRS Balairong Bunta dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian ini **“Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Balerong Bunta Rao-Rao”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini difokuskan pada Strategi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pada BPRS Balerong Bunta Rao-Rao.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen karyawan yang dilakukan BPRS Balerong Bunta?
2. Bagaimana dampak strategi rekrutmen karyawan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja pada BPRS Balerong Bunta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen karyawan yang dilakukan BPRS Balerong Bunta.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak strategi rekrutmen karyawan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja pada BPRS Balerong Bunta.

#### **E. Manfaat dan Luaran Penelitian**

##### **1. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan peneliti diatas, maka peneliti mengharapkan manfaat pada penelitian ini, yaitu:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini agar mendapatkan tambahan literatur atau referensi dan memberikan sumbangan pemikiran serta menambah ilmu pengetahuan penulis dan pembaca mengenai strategi rekrutmen rekrutmen dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya pada BPRS.

##### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Penulis**

Sebagai latihan dari pengalaman dalam mempraktekan teori yang diterima selama perkuliahan dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman.

##### **2) Bagi BPRS Balerong Bunta Rao-rao**

Manfaat penelitian ini BPRS Balerong Bunta Rao-rao dapat menjadi bahan masukan dan referensi dalam meningkatkan daya saingnya melalui optimalisasi karyawan melalui strategi rekrutmen yang ada.

## 2. Luaran Penelitian

Adapun luaran penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan bisa menambah Khazanah perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

## F. Defenisi Operasional

Rekrutmen merupakan usaha menarik para pelamar yang memiliki kemampuan dan sikap sesuai kebutuhan untuk mau melamar pekerjaan pada suatu organisasi (Syarief, dkk, 2022: 101). Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti rekrutmen adalah proses mencari karyawan atau menemukan para pelamar untuk bekerja pada suatu organisasi.

Karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan perjanjian kerja tertentu. Karyawan memainkan peran penting sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi secara langsung terhadap operasional dan keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas, karyawan tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja yang menerima gaji, tetapi juga sebagai aset yang harus dikelola dan dikembangkan (Sukmara, 2024: 3). Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti karyawan adalah individu yang bekerja pada perusahaan atau organisasi dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah, sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kualitas tenaga kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi utilitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja merujuk pada tingkat pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin besar kontribusinya terhadap produktivitas dan efisiensi produksi. Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi. Kualitas tenaga kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan daya saing suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia (Ainun, 2023: 187).

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti kualitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh pekerja untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Rekrutmen**

###### **a. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pencari kerja ke dan dari organisasi. Perekrutan adalah proses komunikasi dua arah. Pelamar membutuhkan informasi yang akurat tentang lingkungan kerja organisasi yang bersangkutan. Dan organisasi menginginkan informasi akurat tentang pencari kerja ketika mereka menjadi karyawan organisasi atau perusahaan. Merekrut karyawan merupakan salah satu kunci terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional di sebuah perusahaan (Utami, dkk, 2023: 12).

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan. Banyak sekali lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh beberapa tempat kerja yang terkadang pelamar tidak menyesuaikan dengan kebutuhan di tempat kerja tersebut (Riniwati, 2016: 133).

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini di mulai ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih (Andriani, 2022: 10).

**b. Tujuan Rekrutmen**

Rekrutmen diharapkan dapat mengidentifikasi pegawai potensial yang memiliki keterampilan dan moralitas yang diperlukan. Setidaknya, perekrut harus mempertimbangkan hal-hal berikut: (Yogopriyatno & Budiyono, 2023: 66)

- 1) Menyediakan sekelompok calon pekerja/karyawan yang memenuhi persyaratan;
- 2) Sejalan dengan strategi, wawasan, dan nilai organisasi;
- 3) Membantu mengurangi kemungkinan pegawai jangka panjang di-PHK;
- 4) Mengkoordinasikan rekrutmen, seleksi, dan rencana pelatihan;
- 5) Memenuhi tanggung jawab organisasi dan berusaha menciptakan peluang kerja.

**c. Proses Rekrutmen**

Ada tiga kegiatan yang bisa dilakukan dari proses merancang rekrutmen untuk memfasilitasi pencapaian tujuan dari perekrutan, yaitu: (Ideas Publishing, 2019: 51)

- 1) Penentuan kebutuhan personel
- 2) Pemenuhan akan kebutuhan
- 3) Mempertahankan atau memelihara dan memperbaiki layanan.

Dalam konteks ini rekrutmen menjadi suatu fase penting dalam upaya pencapaian kepuasan kebutuhan personel, namun demikian harus ada kesadaran dari pejabat yang berwenang bahwa rekrutmen tidak dianggap sebagai langkah pertama dalam fungsi SDM.

Proses rekrutmen adalah proses yang dimulai dengan mencari calon pekerja sampai lamaran mereka ada di meja bagian personalia. Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya: (Anwar, 2024: 22)

1) Mencari melalui jalur dalam organisasi

a) Bantuan SDM lama

Biasanya pihak organisasi menawarkan SDM lama untuk mencarikan calon pekerja di posisi tertentu.

b) Mencari dari arsip atau bank data pelamar

Biasanya cara ini dapat digunakan untuk mencari calon pelamar yang belum berpengalaman atau untuk pekerjaan yang tidak membutuhkan syarat tertentu.

c) Pengumuman terbuka dalam organisasi

Membuka lowongan kerja dengan cara memprioritaskan para SDM yang ada dalam organisasi.

2) Mencari melalui jalur luar organisasi

a) Memasang iklan lowongan kerja

Mengundang sebanyak-banyaknya calon yang berminat dan memenuhi syarat yang ditentukan organisasi.

b) Memanfaatkan jasa Dinas Tenaga Kerja

Membuka kesempatan untuk tenaga kerja pelaksana dari yang tidak terampil sampai yang paling terampil..

c) Memanfaatkan jasa penyalur tenaga kerja

Biasanya dilakukan oleh organisasi-organisasi yang beroperasi di wilayah industri,

d) Menggunakan jasa konsultan

Proses rekrutmen calon pekerja untuk posisi manajerial.

e) Rekrutmen "*go to campus*"

Melaksanakan perekrutan tenaga kerja potensial dari perguruan tinggi untuk dilatih dalam program management training atau personal training.

f) Rekrutmen melalui organisasi profesi.

Rekrutmen yang mencari tenaga profesional dan spesialis di bidangnya.

Rekrutmen dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut, sebagai pedoman dan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan pada organisasi masing-masing: (Yogopriyatno & Budiyo, 2023: 68-69)

- 1) Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan; organisasi menentukan terlebih dahulu posisi atau jabatan yang dibutuhkan sehingga perlu merekrut pegawai baru. Ada beberapa kondisi yang mungkin segera memerlukan pegawai baru, seperti adanya pegawai yang pensiun, beban kerja yang meningkat, atau ada posisi baru yang harus diisi karena adanya pembukaan departemen baru atau pemindahan posisi.
- 2) Merencanakan proses rekrutmen; berdasarkan pada analisis kerja dan jabatan dapat dilaksanakan proses rekrutmen sesuai kebutuhan posisi, deskripsi pekerjaan, kualifikasi, dan pengalaman. Proses rekrutmen dapat dimulai dengan pemilihan media, penanggung jawab, tim evaluasi proses rekrutmen, pengklasifikasi pelamar, wawancara, dan pengambil keputusan.
- 3) Lowongan; tim penanggungjawab perekrutan mengeluarkan pengumuman tentang lowongan pekerjaan baru melalui media yang telah dipilih sebelumnya guna memperoleh pelamar yang dibutuhkan.
- 4) Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara; tim penanggungjawab perekrutan menyeleksi pelamar bila melebihi kuota yang dibutuhkan dan memastikan penyampaian ke pelamar yang memenuhi syarat serta jadwal wawancara.
- 5) Memilih kandidat yang cocok dengan kesempatan kerja yang tersedia; setelah langkah-langkah tersebut di atas telah dilakukan, tim penanggungjawab perekrutan dapat memutuskan kandidat yang sesuai, menyiapkan penawaran dan kontrak kerja berdasarkan posisi dan jabatan yang ditawarkan.

Dalam proses rekrutmen, seleksi merupakan suatu tahapan yang sangat penting dalam mendapatkan calon pegawai dengan kriteria berkarakter moral dan kinerja. Proses seleksi secara umum dapat

mengikuti tahapan seperti memilih CV, testing, interview, pemeriksaan referensi, dan keputusan.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen**

Rekrutmen karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan proses tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi rekrutmen karyawan adalah: (Suardi, 2024: 59-60)

- 1) **Kebutuhan Organisasi:** Kebutuhan organisasi akan tenaga kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi rekrutmen. Organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan yang spesifik, seperti jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan, serta tingkat pengalaman yang diinginkan.
- 2) **Perubahan Lingkungan Eksternal:** Perubahan lingkungan eksternal, seperti perubahan ekonomi, teknologi, atau regulasi, dapat mempengaruhi kebutuhan organisasi terhadap karyawan. Organisasi perlu menyesuaikan strategi rekrutmen mereka dengan perubahan ini untuk memenuhi kebutuhan yang baru muncul.
- 3) **Persaingan di Pasar Tenaga Kerja:** Ketersediaan tenaga kerja dan persaingan di pasar tenaga kerja juga mempengaruhi rekrutmen. Jika terdapat banyak perusahaan yang mencari karyawan dengan kualifikasi yang sama, organisasi mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik dan merekrut bakat-bakat terbaik. Persaingan yang ketat dapat mempengaruhi metode rekrutmen dan paket remunerasi yang ditawarkan.
- 4) **Branding Perusahaan:** Citra dan branding perusahaan juga memainkan peran penting dalam rekrutmen. Perusahaan yang memiliki reputasi baik dan dikenal sebagai tempat kerja yang baik cenderung menarik calon karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki reputasi buruk atau kurang menarik, mungkin sulit untuk menarik bakat-bakat terbaik.

- 5) Sumber Rekrutmen: Faktor lain yang mempengaruhi rekrutmen adalah sumber rekrutmen yang digunakan oleh organisasi. Apakah organisasi mengandalkan rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, atau kombinasi dari keduanya akan mempengaruhi ketersediaan calon karyawan dan keberagaman bakat yang dapat diakses.
- 6) Kebijakan dan Praktik Rekrutmen: Kebijakan dan praktik rekrutmen yang diadopsi oleh organisasi juga berperan dalam mempengaruhi proses rekrutmen. Cara organisasi menulis iklan lowongan, melaksanakan seleksi, dan menjalankan wawancara kerja dapat mempengaruhi cara calon karyawan melihat organisasi dan keinginan mereka untuk melamar.

Penting bagi organisasi mempertimbangkan faktor-faktor ini untuk dalam merencanakan dan melaksanakan proses rekrutmen agar dapat menarik dan merekrut karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka.

Faktor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi:  
(Paramarta, dkk, 2021: 8-10)

- 1) Karakteristik organisasional.

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

- 2) Citra organisasi.

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi kepada perusahaan perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulannya.

### 3) Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan system kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

### 4) Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia.

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

### 5) Kondisi eksternal.

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

### 6) Persyaratan pekerjaan.

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

## **e. Sumber Rekrutmen**

### 1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi dan memotivasi mereka untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Namun, organisasi perlu memastikan bahwa prosesnya transparan, adil, dan mematuhi kebijakan serta peraturan yang berlaku. Dalam penerapan rekrutmen

internal perlu memperhatikan hal-hal berikut ini, antara lain: (Puspitawati, dkk, 2024: 44)

- a) Posting Internal. Organisasi dapat mengumumkan posisi yang tersedia secara internal dengan cara mengirim pemberitahuan atau pengumuman ke semua karyawan yang memenuhi syarat. Posting ini biasanya ditempatkan di dalam organisasi, seperti papan pengumuman organisasi atau portal intranet.
- b) Pengumuman Posisi yang Terbuka. Ketika ada posisi yang terbuka, organisasi perlu mengumumkan dengan jelas dan transparan kepada karyawan tentang kesempatan tersebut. Ini melibatkan menyampaikan informasi tentang persyaratan, tanggung jawab, dan batas waktu untuk mengajukan lamaran.
- c) Seleksi Internal. Karyawan yang tertarik dapat mengajukan lamaran dan mengikuti proses seleksi internal yang sama seperti kandidat eksternal. Proses seleksi ini dapat mencakup wawancara, tes, dan penilaian lainnya untuk memastikan bahwa karyawan yang terbaik sesuai dengan posisi tersebut.
- d) Pengembangan Karir. Rekrutmen internal mendukung pengembangan karier karyawan yang sudah ada dalam organisasi. Ini memberi mereka peluang untuk tumbuh dan naik pangkat dalam organisasi tanpa harus mencari pekerjaan di tempat lain.

Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dengan melakukan rekrutmen internal, di antaranya:

- a) Pemahaman Organisasi. Karyawan yang sudah ada memiliki pemahaman mendalam tentang budaya, nilai, dan proses kerja organisasi.
- b) Motivasi Karyawan. Menawarkan peluang pengembangan karier kepada karyawan yang ada dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.

- c) Efisiensi dan Biaya. Proses rekrutmen internal seringkali lebih efisien dan lebih murah dibandingkan dengan mencari kandidat eksternal. Ini dapat menghemat waktu dan sumber daya.
- d) Kontinuitas Operasional. karyawan yang sudah ada dalam organisasi mungkin memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih dalam tentang pekerjaan, sehingga dapat menghindari gangguan dalam operasional organisasi saat mereka memasuki peran baru.

## 2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan sumber mendapatkan calon karyawan yang berasal dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu sehingga posisi lowong pada organisasi dapat terisi. Proses rekrutmen eksternal ini bisa dilakukan melalui iklan, biro penyalur pegawai, asosiasi atau serikat dagang maupun universitas. Rekrutmen eksternal adalah proses perekrutan karyawan baru yang dilakukan di luar organisasi, yaitu dengan mencari calon karyawan dari luar organisasi untuk mengisi posisi yang kosong (Puspitawati, dkk, 2024: 45).

Ini adalah salah satu strategi yang umum digunakan oleh organisasi ketika mereka tidak memiliki karyawan yang memenuhi syarat atau saat mereka ingin mendatangkan bakat dan pengalaman baru dari luar organisasi. rekrutmen eksternal adalah strategi yang penting untuk membawa sumber daya manusia baru dan berpotensi ke dalam organisasi. Namun, organisasi perlu memastikan bahwa prosesnya transparan, adil, dan mempertimbangkan biaya serta manfaat yang terlibat. Berikut ini penerapan dalam rekrutmen eksternal yang harus diperhatikan, antara lain: (Puspitawati, dkk, 2024: 45).

- a) Pengumuman Lowongan Kerja. Organisasi mengumumkan posisi yang tersedia secara eksternal dengan cara memposting iklan lowongan kerja di situs web organisasi, portal karier, surat kabar,

atau platform rekrutmen online. Ini adalah langkah awal untuk menarik calon dari luar organisasi.

- b) Sumber Rekrutmen. Organisasi dapat mengandalkan berbagai sumber rekrutmen eksternal, seperti agen perekrutan, situs web rekrutmen, jejaring profesional (seperti LinkedIn), serta hubungan dengan perguruan tinggi atau asosiasi industri.
- c) Proses Seleksi. Kandidat eksternal yang mengajukan lamaran biasanya akan mengikuti proses seleksi yang melibatkan wawancara, tes, penilaian keterampilan, dan pengecekan referensi, sama seperti kandidat internal. Proses ini membantu memastikan bahwa kandidat memenuhi persyaratan dan cocok dengan budaya organisasi.
- d) Penawaran Pekerjaan. Setelah melalui proses seleksi, kandidat yang berhasil akan diberikan penawaran pekerjaan. Jika mereka menerima penawaran tersebut, mereka akan menjadi karyawan baru dalam organisasi.

Terdapat beberapa keuntungan apabila perusahaan melakukan proses rekrutmen eksternal di antaranya: (Puspitawati, dkk, 2024: 46-47)

- a) Keragaman Bakat. Rekrutmen eksternal dapat membawa bakat pengalaman, dan ide-ide baru ke dalam organisasi, yang dapat membantu meningkatkan inovasi dan kreativitas.
- b) Kandidat dengan Keahlian Tertentu. Untuk beberapa posisi yang sangat spesifik, organisasi mungkin harus mencari di luar untuk menemukan kandidat dengan keterampilan atau pengetahuan khusus yang diperlukan.
- c) Peningkatan Jaringan Industri. Merekrut dari luar organisasi dapat membantu organisasi memperluas jaringan industri mereka dan mendatangkan perspektif baru.
- d) Kepatuhan Terhadap Kebijakan Kesetaraan Peluang Kerja. Rekrutmen eksternal dapat membantu organisasi memenuhi

prinsip kesetaraan peluang kerja dengan memberikan kesempatan yang adil kepada semua individu, termasuk mereka yang tidak terlibat dalam organisasi sebelumnya.

Berikut ini yang menjadi pertimbangan penting dalam proses rekrutmen eksternal adalah: (Puspitawati, dkk, 2024: 47)

- a) Biaya. Rekrutmen eksternal seringkali lebih mahal dibandingkan dengan promosi internal, karena melibatkan biaya pengiklanan, waktu, dan sumber daya untuk proses seleksi.
- b) Proses Integrasi. karyawan baru yang datang dari luar organisasi mungkin memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan budaya dan proses kerja organisasi. Penting untuk menyediakan dukungan dan pelatihan yang diperlukan.
- c) Kehilangan Pengetahuan Internal. Merekrut dari luar dapat mengakibatkan kehilangan pengetahuan internal yang dimiliki oleh karyawan yang keluar. Oleh karena itu, perlu dikelola dengan baik.

#### **f. Strategi Rekrutmen**

Strategi rekrutmen adalah serangkaian langkah dan pendekatan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh sebuah organisasi untuk menarik, menemukan, dan merekrut individu-individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini meliputi identifikasi sumber daya manusia potensial, penentuan saluran rekrutmen yang efektif, pengembangan pesan dan brand perusahaan yang menarik, serta proses seleksi yang cermat untuk memilih kandidat yang paling cocok dengan posisi yang tersedia. Strategi rekrutmen juga mencakup upaya untuk memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan memberikan nilai tambah bagi karyawan potensial. Dengan strategi rekrutmen yang baik, sebuah organisasi dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kualitas terbaik, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar kerja (Metris, 2024: 22).

Rekrutmen yang efektif melibatkan strategi yang dirancang untuk menarik kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi publik (Yuliana, 2024: 22). Beberapa strategi rekrutmen yang efektif termasuk:

- 1) Penggunaan Platform Rekrutmen yang Tepat: Memilih platform rekrutmen yang sesuai dengan target audiens dan industri, seperti situs web karier, media sosial, atau pameran kerja.
- 2) Pengumuman Lowongan yang Jelas dan Menarik: Menyusun pengumuman lowongan yang jelas, informatif, dan menarik untuk menarik perhatian calon karyawan yang potensial.
- 3) Pencarian Bakat: Melakukan pencarian aktif terhadap bakat-bakat potensial melalui jaringan profesional, referensi karyawan, atau program magang.

Memilih metode dan saluran rekrutmen, seperti iklan lowongan pekerjaan, situs web karir, media sosial, dan agen perekrutan. Menjangkau kandidat yang tepat dan memaksimalkan visibilitas pekerjaan (Cahyadi, dkk, 2024: 28)

#### **g. Dampak Strategi Rekrutmen**

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana proses rekrutmen dan seleksi dapat memengaruhi kepuasan karyawan (Asjari, dkk, 2023: 47)

- 1) Kesesuaian Pekerjaan: Ketika organisasi menggunakan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, karyawan cenderung ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan pengalaman mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cocok dengan kemampuan dan minat mereka.
- 2) Pemahaman yang jelas tentang Peran: Proses seleksi yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka di organisasi. Karyawan

yang memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka cenderung lebih puas karena mereka dapat merencanakan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif.

- 3) **Kultur Organisasi yang Cocok:** Proses rekrutmen yang memperhatikan kesesuaian budaya dan nilai-nilai organisasi dapat memastikan bahwa karyawan baru cocok dengan lingkungan kerja yang ada. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi biasanya lebih puas dan lebih berkomitmen.
- 4) **Ketepatan Seleksi:** Jika proses seleksi memilih karyawan yang tepat untuk pekerjaan, ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dipilih karena kecocokan yang baik dengan pekerjaan cenderung lebih puas dan lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- 5) **Kompensasi dan Manfaat yang Kompetitif:** Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat membantu organisasi menarik karyawan yang berkualitas tinggi dengan menawarkan kompensasi dan manfaat yang kompetitif. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai secara adil oleh organisasi dalam hal kompensasi cenderung lebih puas.

Dengan memperhatikan dampak proses rekrutmen dan seleksi pada kepuasan karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif.

## **2. Karyawan**

### **a. Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan perjanjian kerja tertentu. Karyawan memainkan peran penting sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi secara langsung terhadap operasional dan keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas, karyawan tidak hanya

dilihat sebagai tenaga kerja yang menerima gaji, tetapi juga sebagai aset yang harus dikelola dan dikembangkan (Sukmara, 2024: 3).

Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja diatur dalam Undang-undang tahun 1969 di Pasal 1 yang menjelaskan bahwa Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang memperkerjakan mereka, di mana hasil pekerjaannya tersebut sesuai dengan profesi atau suatu pekerjaan yang didasarkan atas keahlian sebagai mata pencariannya (Setiawati, 2024: 20).

Karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau individu lainnya dalam pertukaran untuk gaji atau kompensasi lainnya. Mereka adalah individu yang dipekerjakan oleh entitas tersebut untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab dan peran tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Karyawan adalah seseorang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga dan mendapatkan kompensasi (upah/gaji) yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu dari suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2024: 11).

Karyawan adalah asset terbesar milik perusahaan. Karyawan adalah kumpulan orang-orang yang menjalankan sebuah perusahaan, sebuah organisasi atau perusahaan akan membayar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan gaji (Budiharjo, 2019: 100).

Karyawan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh Perusahaan dan merupakan salah satu faktor produksi lainnya. Karyawan merupakan masukan (*Input*) yang diolah oleh Perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*) (Puspitawati, dkk, 2024: 85).

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan

tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan) (Liswati, 2018: 145). Karyawan merupakan pilar utama kegiatan operasional organisasi (Chaerudin, dkk, 2020: 623).

#### **b. Karakteristik Karyawan**

Karyawan memiliki beberapa karakteristik, diantaranya yaitu sebagai berikut: (Putra, 2024: 11)

- 1) Memiliki hubungan kerja formal dengan perusahaan
- 2) Terikat kontrak kerja
- 3) Memiliki hak dan kewajiban yang diatur
- 4) Mendapatkan kompensasi/upah
- 5) Tunduk pada peraturan perusahaan

#### **c. Jenis- jenis Karyawan**

Berikut ini adalah jenis karyawan yang dikelompokkan berdasarkan statusnya: (Putra, 2024: 11-12)

- 1) Karyawan Tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja permanen, mendapat gaji dan tunjangan penuh, serta memiliki jenjang karir yang jelas dan mendapat jaminan sosial lengkap.
- 2) Karyawan Kontrak adalah karyawan yang bekerja dalam jangka waktu tertentu, status kerja berdasarkan kontrak yang diperpanjang sesuai kebutuhan dan tunjangan yang didapat terbatas.
- 3) Karyawan Paruh Waktu adalah karyawan yang bekerja kurang dari jam kerja normal, gaji dihitung per jam/hari, tunjangan terbatas atau tidak ada dan jadwal kerja fleksibel.
- 4) Karyawan Magang adalah karyawan yang bekerja pada masa percobaan/pembelajaran, durasi kerja terbatas, gaji.

### **3. Kualitas Tenaga Kerja**

#### **a. Pengertian Kualitas Tenaga Kerja**

Kualitas tenaga kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi utilitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja merujuk pada tingkat pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin besar kontribusinya terhadap produktivitas dan efisiensi produksi. Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi. Kualitas tenaga kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan daya saing suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia (Ainun, 2023: 187).

#### **b. Karakteristik tenaga kerja**

Pasar tenaga kerja negara berkembang memiliki dua karakteristik. Pasar terbagi antara sektor formal dan informal. Hal ini biasanya ditandai dengan gaji yang tinggi dan gaji yang rendah, penghasilan mereka juga dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Kedua sektor ini adalah hasil dari ketidaksetaraan dan diskontinuitas yang signifikan dalam sistem ekonomi mereka. Ada perbedaan kelembagaan antara pasar tenaga kerja formal dan informal karena mereka beroperasi di dua lingkungan kerja yang berbeda, yang menyebabkan perbedaan yang cukup signifikan dalam produktivitas tenaga kerja dan upah. Selain itu, mobilitas tenaga kerja antara sektor formal dan informal tampak terbatas sehingga menimbulkan kesan pasar tenaga kerja yang longgar (Utami, dkk, 2023: 25-26).

#### **c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada banyak faktor berbeda yang menentukan kinerja seorang karyawan. Ini termasuk kepuasan kerja mereka, kompensasi dan keterampilan khusus dan kemampuan orang tersebut. Metode Mitra

Pengacara menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor ini:

- 1) Harapan kompensasi
- 2) Momentum
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan dan Fitur
- 5) Pengenalan tugas
- 6) Kompensasi internal dan eksternal dan. Persepsi tentang tingkat penghargaan dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, kinerja adalah hasil kerja keras. Kinerja dapat ditentukan oleh usia individu, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pengalaman dengan keadaan lain. Selain faktor lingkungan tersebut, kinerja juga dapat ditentukan oleh kepribadian dan sikap seseorang. Sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti usia, jenis kelamin dan lokasi. Banyak kriteria baik lingkungan maupun pribadi memengaruhi produktivitas kerja.

#### **d. Peningkatan kualitas tenaga kerja**

Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal fundamental yang harus terus di upayakan. Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan faktor utama yang menyebabkan lemahnya perekonomian. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus selalu diperkuat dan terus ditingkatkan kualitasnya. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dinamika dan kelangsungan perusahaan dalam menciptakan produk yang berdaya saing tinggi (Suparmoko, 2017: 5-6).

#### **e. Strategi Peningkatan kualitas tenaga kerja**

Salah satu upaya pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah dengan mengadakan pelatihan bagi tenaga kerja. Pelatihan dilakukan berkaitan dengan bidang pekerjaannya (Ainun, 2023: 187).

Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut (Suparmoko, 2017: 6).

- 1) Menyiapkan pendidikan formal agar tercipta tenaga ahli yang terampil.
- 2) Menyiapkan tenaga kerja agar bekerja keras dan produktif dengan meningkatkan kesehatan melalui perbaikan gizi penduduk, pemberian jaminan sosial yang memadai, dan jaminan kesehatan yang baik.
- 3) Mengadakan pelatihan atau job training bagi para pekerja agar memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.
- 4) Mengadakan pelatihan untuk memberikan keterampilan kepada tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan agar dapat mengisi lowongan pekerjaan sesuai permintaan pasar tenaga kerja.
- 5) Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan serta menimba pengalaman kerja.

#### **4. Bank Syariah**

##### **a. Pengertian**

Menurut Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan pembiayaan rakyat syariah. Bank Umum Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Bank syariah terdiri dari dua kata, yaitu bank dan syariah. Kata bank bermakna suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara keuangan dari dua pihak, yaitu pihak yang berkelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Kata syariah dalam versi Bank Syariah di Indonesia adalah aturan perjanjian berdasarkan yang dilakukan oleh pihak bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau

pembiayaan kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum islam (Hasibuan & Novinawati, 2021: 11).

Bank syariah sesuai dengan namanya adalah bank yang di dasarkan kepada ajaran-ajaran Islam (syariah), yang tidak beroperasi dengan bunga dan merupakan implementasi dari aturan-aturan fikih dalam bermuamalah. Dalam operasionalnya, bank syariah tidak menggunakan mekanisme bunga dalam setiap transaksinya, karena hal ini dianggap sebagai mekanisme yang ribawi, sehingga menggunakan mekanisme yang lain yang tidak bertentangan dengan aturan syariah islam. Konsep perbankan syariah juga dikenal dengan perbankan yang menggunakan mekanisme berbagi keuntungan dan juga berbagi kerugian, atau di kenal dengan *Profit and Loss Sharing (PLS)* yaitu hubungan yang terbangun antara nasabah dengan perbankan adalah hubungankemitraan, sehingga ketika mitra (Nasabah ataupun bank) mengalami keuntungan, maka akan di sharing dengan mitra lainnya (bank ataupun nasabah), tentunya dengan porsi sesuai dengan kesepakatan, demikian juga ketika mengalami kerugian, maka akan dibagi sesuai dengan kesepakatan yang terjadi di awal akad (Hakim, 2021: 2-3).

Bank syariah memiliki sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Bank syariah memberikan layanan bebas bunga kepada para nasabahnya. Dalam sistem operasional bank syariah, pembayaran dan penarikan bunga dilarang dalam semua bentuk transaksi. Bank syariah tidak mengenal sistem bunga, baik bunga yang diperoleh dari nasabah yang meminjam uang atau bunga yang dibayar kepada penyimpan dana di bank syariah.

Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pihak pemilik dana.

Fungsi lainnya ialah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jual beli maupun kerja sama usaha.

Bank syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Investor yang menempatkan dananya akan mendapatkan imbalan dari bank dalam bentuk bagi hasil atau bentuk lainnya yang disahkan dalam syariah Islam. Bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak yang membutuhkan pada umumnya dalam akad jual beli dan kerja sama usaha. Imbalan yang diperoleh dalam margin keuntungan, bentuk bagi hasil, dan/atau bentuk lainnya sesuai dengan syariah Islam.

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah Islam (Ismail, 2016: 24-25).

#### **b. Fungsi bank syariah**

Apabila selama ini dikenal fungsi bank konvensional adalah sebagai *intermediary* antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana berfungsi menjalankan jasa keuangan, maka bank syariah selain menjalankan fungsi jasa keuangan juga mempunyai fungsi yang berbeda dengan konvensional.

Fungsi bank syariah adalah sebagaimana disebutkan dalam UU No. 21 tersebut pada pasal 4 ayat 2 menyebutkan bahwa bank umum syariah dan unit usaha syariah dapat menjalankan fungsinya sosial sebagai *baitul maal*. "Bank Islam" adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai lembaga *tijarah* (bisnis) atau *baitul tamwil* dan lembaga sosial (*baitul maal*) yang semuanya dalam rangka menjalankan

syari'ah Islam secara *kaffah* dan beribadah kepada Allah untuk mencapai kesejahteraan lahir batin (*falah*) dunia akhirat bagi generasi sekarang dan keberlangsungan (*sustainable*) generasi-generasi di masa akan datang berdasarkan ajaran Islam yang *kaffah*.

Perbankan Syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu: (Subaidi, 2018: 116-117)

- 1) Menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana. Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dengan menggunakan akad *al-wadiah* dan dalam bentuk investasi dengan menggunakan akad *al-Mudharabah*.
- 2) Menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan (*user of fund*). Masyarakat dapat memperoleh pembiayaan dari bank syariah asalkan dapat memenuhi semua ketentuan dan persyaratan yang berlaku.
- 3) Memberikan pelayanan jasa perbankan. Pelayanan jasa bank syariah ini diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya. Berbagai jeni sprodruk pelayanan jasa yang diberikan oleh bank syariah antara lain jasa pengiriman uang (transfer), pemindah bukuan, penagihan surat berharga, kliring, *letter of kredit*, inkaso, garansi bank dan pelayanan jasa bank lainnya.

Fungsi perbankan syariah menurut (Ikatan Bankir Indonesia, 2018: 3) yaitu sebagai berikut:

- 1) Menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat.
- 2) Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah (UUS) wajib menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lain dan menyalurkannya kepada organisasi pengelola zakat.
- 3) Bank Syariah dan UUS dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf

(nazhir) sesuai dengan kehendak pemberi wakaf (wakif). Pelaksanaan fungsi sosial tersebut diatur oleh undang-undang.

Bank Syariah mempunyai fungsi yang berbeda dengan Bank Konvensional, fungsi bank syariah juga merupakan karakteristik Bank Syariah yang jelas akan membawa dampak dalam pelaksanaan kegiatan usaha Bank Syariah. Banyak pengelola syariah yang tidak memahami dan menyadari fungsi bank syariah ini yang menyamakan bank syariah dengan bank konvensional sehingga membawa dampak dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bank syariah yang bersangkutan (Hasibuan & Novinawati, 2021: 42).

Dalam beberapa literatur Perbankan Syariah, Bank Syariah dengan beragam skema transaksi yang dimiliki setidaknya empat fungsi: (Hasibuan & Novinawati, 2021:42-44)

#### 1) Fungsi Manajer Investasi

Fungsi ini dapat dilihat pada segi penghimpun dana oleh bank syariah, khususnya dana mudharabah. Dengan fungsi ini, bank syariah bertindak sebagai manajer investasi dari pemilik dana dalam hal dana tersebut harus dapat disalurkan pada penyaluran yang produktif, sehingga dana yang dihimpun dapat menghasilkan keuntungan yang akan dibagikan antara bank syariah dan pemilik dana.

#### 2) Fungsi Investor

Penyaluran dana Bank Syariah berfungsi sebagai investor (sebagai pemilik dana). Sebagai investor sebagai penanaman dana yang dilakukan oleh bank syariah harus dilakukan pada sektor-sektor yang produktif dengan resiko yang minim dan tidak melanggar ketentuan syariah. Selain itu, dalam menginvestasikan dana bank syariah harus menggunakan alat investasi yang sesuai dengan syariat. Investasi yang sesuai dengan syariat meliputi akad jual beli (murabahah, salam, dan istishna), akad investasi (mudharabah dan

musyarakah), akad sewa-menyewa (*ijarah* dan *ijarah muntahiya bittamlik*), dan akad lainnya yang dibolehkan oleh syariah Islam.

### 3) Fungsi Sosial

Fungsi sosial Bank Syariah merupakan sesuatu yang melekat pada bank syariah. Setidaknya ada dua instrumen yang digunakan oleh Bank Syariah dalam menjalankan fungsi sosialnya, yaitu instrumen zakat, infak, sadaqah, dan wakaf (ZISWAF) dan instrumen *qardhul hasan*. Instrumen ZISWAF berfungsi untuk menghimpun ZISWAF dari masyarakat, pegawai bank, serta bank sendiri sebagai lembaga milik para investor. Dana yang dihimpun melalui instrument ZISWAF selanjutnya disalurkan kepada yang berhak dalam bentuk bantuan atau hibah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Instrument qardul hasan berfungsi menghimpun dana dari penerimaan yang tidak memenuhi criteria halal serta infak dan sedekah yang tidak ditentukan peruntukannya secara spesifik oleh yang memberi. Selanjutnya, dana qhardul hasan disalurkan untuk:

- a) Pengadaan atau perbaikan kualitas fasilitas sosial dan fasilitas umum masyarakat.
- b) Sumbangan atau hibah kepada yang berhak
- c) Pinjaman tanpa bunga yang prioritaskan pada masyarakat golongan ekonomi lemah, tetapi memiliki potensi dan kemampuan untuk mengembalikan pinjaman tersebut.

### 4) Fungsi Jasa Keuangan

Fungsi jasa keuangan yang dijalankan oleh Bank Syariah tidaklah berbeda dengan bank konvensional, seperti memberikan layanan kliring, inkaso, pembayaran gaji, dan lainnya. Akan tetapi, dalam hal mekanisme mendapatkan keuntungan dari transaksi tersebut, Bank Syariah tetap harus menggunakan skema yang sesuai dengan prinsip syariah.

### **c. Prinsip perbankan syariah**

Semua hukum yang ditentukan oleh Allah SWT. Memiliki maksud dan tujuan bagi kemaslahatan manusia. Maqasid Syariah merupakan ilmu terapan dalam melakukan ijtihad (upaya) guna melahirkan pendapat yang tidak bertentangan dengan syariat untuk mewujudkan kebaikan dan membentengi keburukan. Maqasid syariah mencakup pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, meliputi kegiatan usaha yang tidak mengandung unsur riba, maysir, gharar, haram, dan zalim. Prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah (Ikatan Bankir Indonesia, 2014: 5)

Perbankan syariah dikembangkan berdasarkan syariat Islam dengan memenuhi dasar filosofinya yaitu: (Hakim, 2021: 9)

- 1) Produktif, Dalam filosofi produktif, perbankan syariah harus menunjukkan bahwa mempergunakan Harta harus diperuntukan kepada kemaslahatan dan kesejahteraan, Harta tidak boleh menganggur dan juga perbankan boleh mendapatkan laba.
- 2) Adil, Wujud dari penerapan filosofi adil dalam perbankan syariah itu akan nampak pada pelarangan Riba dalam mekanisme kerjanya, serta menggunakan berbagi hasil dan resiko dalam menjalankan usahanya.
- 3) Etika / moralitas usaha. penerapan filosofi Etika/Moralitas Usaha adalah adanya pelarangan untuk berinvestasi pada usaha maksiat dan merusak lingkungan, larangan pula dalam hal spekulasi.

### **d. Mekanisme Operasional Bank syariah**

Perbankan Syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan pada Prinsip Syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Perbankan Syariah bertujuan Meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Dalam

operasionalnya, sebagaimana perbankan pada umumnya, bank syariah juga menjalankan fungsi utamanya sebagai lembaga *intermediary* yang menjembatani unit yang surplus dana dan unit yang defisit dana. Bank syariah juga menghimpun dana dari masyarakat atau dana pihak ketiga (DPK) dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat berupa pembiayaan-pembiayaan dengan skema tertentu. Operasional Bank syariah: (Hakim, 2021: 10)

- 1) Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi (penyertaan), hal ini diwujudkan dalam bentuk produk tabungan, giro dan deposito.
- 2) Bank syariah menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank dalam bentuk produk-produk dengan prinsip bagi hasil, jual beli ataupun sewa.
- 3) Bank syariah memberikan layanan berupa jasa-jasa, dan mendapatkan fee, misalnya transfer uang, bank garansi, anjak piutang (*hiwalah*) dan lain sebagainya.

Berbeda dengan bank konvensional yang menerapkan *spread* bunga (selisih bunga antara bunga *financing* dengan bunga *funding*) sebagai sumber penghasilan utamanya, bank syariah menggunakan mekanisme kerjasama yang menghasilkan bagi hasil, prinsip jual beli dan juga sewa sebagai penghasilan usahanya. Bank syariah dilarang menggunakan mekanisme bunga dalam setiap aktivitasnya karena hal tersebut dianggap sebagai mekanisme yang ribawi dan di larang dalam Islam.

#### e. Macam-macam bank syariah

Macam-macam bank syariah jika di lihat berdasarkan kegiatannya, maka dibedakan menjadi Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. (Hakim, 2021: 11-12)

- 1) Bank Umum Syariah Bank Umum Syariah adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas

pembayaran. Contoh BUS diantaranya adalah Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Indonesia (BSI).

- 2) Unit Usaha Syariah yang selanjutnya disebut UUS, adalah unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan Prinsip Syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu Bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah dan/atau unit syariah. Contoh UUS diantaranya adalah Bank BTN Syariah, Bank Danamon Syariah, Bank Permata Syariah.
- 3) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. misalnya adalah BPRS Sumekar (berkantor pusat di Sumenep), BPRS Bangun Drajat Warga ( di yogyakarta) dan lain sebagainya.

Secara umum perbedaan pokok antara Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah BPRS dilarang menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas sistem pembayaran. Secara kelembagaan bank umum syariah ada yang berbentuk bank syariah penuh (*full-pledged*) dan terdapat pula dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dari bank umum konvensional. Pembagian tersebut serupa dengan bank konvensional, dan sebagaimana halnya diatur dalam UU perbankan, UU Perbankan Syariah juga mewajibkan setiap pihak yang melakukan kegiatan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk simpanan atau investasi berdasarkan prinsip syariah harus terlebih dahulu mendapat izin OJK.

#### **f. Perbandingan perbankan syariah dan konvensional**

Ada banyak perbedaan bank syariah dengan bank konvensional diantaranya adalah: (Hasibuan & Novinawati, 2021: 50-51)

- 1) Fungsi dan kegiatan bank, dimana bank konvensional berfungsi sebagai penyedia jasa keuangan dan sebagai intermediasi. Sementara itu, untuk bank syariah, selain menjadi penyedia jasa keuangan dan intermediasi, juga sebagai manajer investasi, investor sosial, dan tentu saja penyedia layanan keuangan.
- 2) Prinsip dasar, bank konvensional berprinsip bebas nilai seperti uang dapat diperjual belikan, sedangkan bank syariah menjunjung prinsip syariah Islam seperti uang tidak dapat diperjual belikan.
- 3) Sumber likuiditas jangka pendek, bank konvensional dari pasar uang bebas didapatkan dari emiten mana saja. Sedangkan bank syariah hanya bersumber dari pasar uang yang menerapkan prinsip-prinsip syariah.
- 4) Risiko usaha, bank konvensional tidak memiliki resiko sedangkan bank syariah menerapkan resiko ditanggung bersama oleh nasabah dan pihak bank.
- 5) Struktur pengawas, bank konvensional memiliki struktur pengawas dijabat oleh dewan komisaris sedangkan bank syariah melalui struktur pengawas yang kompleks, yakni Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah, (DPS) hingga Dewan Syariah Nasional (DSN).

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Adapun mengenai penelitian yang penulis bahas ini, dari hasil peninjauan terhadap beberapa penelitian dan karya ilmiah lainnya, penulis menemukan beberapa pembahasan yang ada kaitanya searah dengan masalah yang penulis bahas.

1. Dewi Yulyasari, Grace Margaretha & Teguh Prasetyo. 2023. “Analisis Strategi Rekrutmen Dan Penempatan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Dengan merancang dan melaksanakan strategi rekrutmen dan penempatan yang efektif, organisasi memiliki peluang besar untuk meningkatkan kinerja

mereka secara signifikan. Perlu dicatat bahwa proses ini harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi keberhasilan strategi tersebut. Maka dari itu, investasi dalam strategi rekrutmen dan penempatan yang bijaksana dapat membawa manfaat jangka panjang bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja atau kualitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya, serta penelitian tersebut meneliti tentang penempatan yang efektif sementara penulis tidak meneliti hal tersebut.

2. Firda Umil Barokah & Ahmad Gunawan. 2023. “Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif membawa dampak signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dan keseluruhan perusahaan. Strategi rekrutmen yang melibatkan rekrutmen internal, eksternal, dan media sosial memberikan akses yang lebih luas terhadap bakat potensial. Dalam seleksi, metode seperti wawancara terstruktur, tes keterampilan, asesmen kepribadian, dan penerapan teknologi memastikan karyawan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Faktor-faktor penentu kesuksesan, seperti diversitas tenaga kerja, kesesuaian budaya, dan peran teknologi, berkontribusi pada kualitas kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Evaluasi yang terus-menerus terhadap proses rekrutmen dan seleksi dengan metrik yang tepat menjadi kunci dalam memperbaiki proses, memastikan efektivitas, dan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja atau kualitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya dan pada penelitian tersebut membahas tentang seleksi

yang efektif sementara penelitian ini tidak membahas mengenai hal tersebut.

3. Muhammad Alkirom Wildan, Ahmad Mustain Saleh & Mochamad Ali Imron. 2020. “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia”

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif pada kinerja bisnis. Rekrutmen harus mampu beradaptasi dengan perkembangan tren bisnis. Beberapa hasil penelitian menjelaskan dengan berkembangnya teknologi informasi, maka proses rekrutmen dapat dilakukan dengan metode online agar dapat memperluas akses keinformasi. Perekrutan harus memperhatikan kesetaraan pekerjaan untuk memberi semua orang kesempatan dan menghindari diskriminasi. Strategi perekrutan harus dirumuskan dan ditentukan. Ini semua dilakukan untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja atau kualitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya.

4. Lenny Widyaningsih. 2023. “Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang bagaimana “Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di KSU BMT sebagai berikut: Hasil dari penelitian rekrutmen karyawan di lihat Standar Oprasional Prosedur Perusahaan KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak untuk objektivitas rekrutmen adalah menggunakan SOP lama dianggap tidak relevan dalam mengukur tingkat objektif karyawan Sehingga SPO lama perusahaan tidak digunakan dalam perekrutan. Tenaga kerja karyawan adalah strategi yang dilakukan oleh kantor pusat KSU BMT As-salam Demak seperti perusahaan umumnya

melakukan rekrutmen. Strategi bertujuan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai bisnis perusahaan. Namun, hingga saat ini, KSU BMT As-salam Mangunrejo Kab Demak belum memiliki Standar Operasional Prosedur terkait rekrutmen pegawai karena kebijakan yang ada untuk memperkerjakan staf bervariasi dari tahun ke tahun. Program pengelolaan dan pengembangan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai KSU BMT As-Salam Mangunrejo Demak. Seiring pengelolaan dan pengembangan manajemen meningkat dalam kinerja karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya, pada kuantitas dan kualitasnya meningkat.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis strategi rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja atau kualitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya.

5. Han Ratu Ananda Pratiwi & Hendra Riofita. 2024. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Strategi yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi haruslah efektif dan menjadi alasan utama dalam memperoleh individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam era globalisasi persaingan yang semakin ketat, menarik individu yang berkualitas dan memiliki potensi menjadi kunci sukses bagi setiap pertumbuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang tepat. Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan perusahaan dalam merekrut dan memilih tenaga kerja yang tepat berdampak langsung pada kualitas tim kerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi. Untuk itu diperlukan strategi yang efektif dalam kedua proses ini guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi

persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya dengan organisasi. Artikel ini akan membahas langkah-langkah strategi dalam rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam menghadapi era digital, membekukan menjadi salah satu kriteria yang semakin diminati oleh calon karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan model kerja *hybrid* atau *remote* untuk menarik tenaga kerja berkualitas. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga memperluas jangkauan rekrutmen ke wilayah yang lebih luas, bahkan lintas negara.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis strategi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja atau kualitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya dan pada penelitian tersebut membahas tentang seleksi yang efektif sementara penelitian ini tidak membahas mengenai hal tersebut.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian dengan mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian dalam keadaan ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistik atau bersifat kealamanian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan (Abdussamad, 2021: 30)

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada BPRS Balerong Bunta yang beralamat di Batusangkar, Kumango, Kecamatan. Sungai Tarab, Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan waktu penelitian, penulis melakukan kegiatan penelitian terhitung dari pelaksanaan observasi awal yang penulis lakukan sejak bulan November 2024 sampai dengan bulan Februari 2025. Untuk mempermudah kegiatan penelitian hingga pembuatan skripsi, penulis membuat *time schedule* yaitu sebagai berikut

**Tabel 3. 1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

Uraian Kegiatan	2024		2025	
	Nov	Des	Jan	Feb
Observasi Awal				
Pembuatan Proposal				
Bimbingan proposal				
Seminar Proposal				
Penelitian				
Analisis Data				
Bimbingan Skripsi				
Munafasah				

### C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (*human interest*). Peneliti itu sendiri yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan dan membuat kesimpulan atas penelitiannya. Selain itu terdapat instrument lain yang digunakan dalam penelitian ini sebagai perangkat penunjang lainnya seperti penunjang wawancara dan catatan-catatan lapangan dan alat bantu lain seperti kamera, perekam/*recorder*, buku, catatan, pena, pensil, dan lain-lain.

### D. Sumber Data

Sumber data adalah subjek penelitian yang dimanfaatkan untuk mencari informasi tentang situasi dan kondisi penelitian, jadi peneliti menggali data-data untuk penelitian ini bersumber dari data primer. Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan. Sumber data primer yang didapatkan dalam penelitian ini bersumber dari pimpinan bank, para karyawan yang ada di bank tersebut.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sangat penting dalam penelitian sebab dengan teknik pengumpulan data yang efektif penulis akan dengan mudah mendapatkan data yang akurat dan valid. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Wawancara**

Wawancara atau *interview* adalah bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi atau dapat diartikan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan objek yang diteliti (Abdussamad, 2021: 143). Untuk mendapatkan informasi lebih lengkap lagi terkait data yang diperlukan untuk penelitian ini tentang strategi rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja pada BPRS Balerong Bunta peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang ada di BPRS tersebut yaitu Pimpinan, Karyawan Bagian dana dan Pembiayaan yang dapat memberikan informasi dan data data mengenai permasalahan yang penulis teliti.

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari dokumen dan rekaman Dalam penelitian kualitatif terdapat sumber data yang berasal dari bukan manusia seperti dokumen, foto foto dan bahan statistik (Abdussamad, 2021: 149).

Berdasarkan penjelasan penulis melakukan pengumpulan data dengan melihat dokumentasi jumlah penghimpunan dan penyaluran dana dalam bentuk rupiah selama 2 tahun terakhir yang di dapatkan dari BPRS Balerong Bunta.

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan menggunakan konsep teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahap penelitian sampai tuntas, mencakup tiga kegiatan yaitu: (Miles & Huberman dalam Abdussamas, 2021: 160-161)

### **1. *Data Reduction* (Reduksi Data)**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang digunakan diperoleh dari Yuzzaki Azwar selaku direktur BPRS Balerong Bunta, serta beberapa karyawan lainnya. Data tersebut meliputi informasi mengenai jumlah karyawan atau sumber daya insani yang ada di BPRS serta data penghimpunan dan penyaluran dana dalam bentuk rupiah selama dua tahun terakhir. Analisis akan difokuskan pada hubungan antara strategi rekrutmen dan peningkatan kualitas tenaga kerja, dengan mempertimbangkan performa keuangan perusahaan sebagai salah satu indikator keberhasilan.

### **2. *Data Display* (Penyajian Data)**

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori dan lain sebagainya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Penyajian data dalam penelitian ini mencakup informasi mengenai jumlah karyawan di BPRS Balerong Bunta, serta data penghimpunan dan penyaluran dana dalam bentuk rupiah pada periode 2022-2023. Data menunjukkan bahwa jumlah penyaluran dan penghimpunan dana mengalami perubahan dari tahun 2022 ke 2023. Data- data ini saya *display* di tabel 1.1 dan 1.2. Selain itu, strategi rekrutmen disoroti untuk melihat dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja. Data ini disajikan secara

terstruktur untuk menganalisis hubungan antara strategi rekrutmen dengan keberhasilan operasional perusahaan.

### **3. Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan)**

Langkah terakhir setelah mereduksi dan menyajikan data yaitu penarikan kesimpulan. Tiga langkah sebelumnya merupakan dasar pijakan dalam pengambilan kesimpulan data. Secara sederhana, penarikan kesimpulan berarti proses penggabungan beberapa penggalan informasi untuk mengambil keputusan. Penarikan kesimpulan data yang peneliti lakukan adalah dengan melakukan pengumpulan hasil wawancara pada BPRS Balerong Bunta Rao-rao.

Dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang diterapkan oleh BPRS Balerong Bunta dirancang untuk memastikan seleksi karyawan yang memiliki kompetensi, integritas, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil rekrutmen ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja yang secara langsung mendukung performa perusahaan, terutama dalam aspek penghimpunan dan penyaluran dana.

### **G. Teknik Penjamin Keabsahan Data**

Trianggulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data (Abdussamad, 2021: 156).

Peneliti akan menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai pihak, seperti membandingkan informasi dari pimpinan bank, karyawan, dan dokumentasi yang didapatkan. Dengan triangulasi ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan terpercaya mengenai strategi rekrutmen yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum BPRS Balerong Bunta Rao-rao**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS Balerong Bunta Rao-rao**

PT. BPR Balerong Bunta tumbuh dari Lumbung Pitih Nagari (LPN) yang berkembang menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) semenjak tanggal 25 Oktober 1990. Semua LPN rata-rata berdiri pada tahun 1990. Gunannya untuk membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomian. Pengawasan langsung dari Bank Indonesia. Jadi seiring berjalannya waktu LPN berubah menjadi BPR dan izinya di dapat dari menteri keuangan. Pada saat menjadi LPN sumber dana nya dari bantuan desa (BANDES). Nama balairong bunta diambil dari nama jorong balairong bunta karena dari pengelolannya yaitu masyarakat setempat yang ada di jorong tersebut. Balairong diartikan sebagai tempat rapat, Bunta itu artinya bundar dari situ lah di ambil nama BPR Balairong bunta (Wawancara, Yuzzaki Azwar, S.E., M.E, 06 Februari 2025).

Visi BPR Balerong Bunta adalah menjadi bank yang handal dan terdepan di Tanah Datar sebagai penggiat sektor UMKM sehingga terwujudnya Kesejahteraan semua pihak. BPR Balerong Bunta berperan aktif membantu pemerintah dalam meningkatkan perekonomian warga nagari, serta ikut membasmi praktek ijon di tengah-tengah masyarakat. Keberadaan BPR bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah penting karena lokasi yang dekat dan proses yang cepat. Hal ini membuat masyarakat berminat untuk meminjam, dengan proses yang sangat mudah menjadi solusi juga bagi masyarakat. BPR Balerong Bunta juga menyediakan fasilitas Pinjaman Super Ringan khususnya untuk warga Rao-Rao. Fasilitas ini adalah bagian dari kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau Tanggung Jawab Sosial Perusahaan pada komunitas lingkungan sekitar BPR Balerong Bunta selalu berusaha untuk menggali potensi setiap karyawan secara optimal baik untuk kemajuan

karyawan itu sendiri maupun untuk kontribusi optimal bagi pencapaian strategi Bank (Dokumentasi PT. BPRS Balerong Bunta).

Diakuiunya Terwujud peralihan Dari PT Balerong Bunta dari Konvensional kepada BPR Syariah Berkat dukungan dan partisipasi seluruh Stakeholder BPR Balerong Bunta dengan permohonan merubah izin usaha dari BPR Konvensional menjadi BPRS Syariah yang diamanatkan dalam RUPS sejak Permohonan Konversi dengan surat Nomor 042/BPR-BB/OJK/09-21 tanggal 08 September 2021, Alhamdulillah PT. BPR Balerong Bunta pada tanggal 07 Agustus 2023 telah ditetapkan sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sesuai dengan Keputusan Anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor KEPR-93/D.03/2023 Tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Perkreditan Rakyat PT BPR Balerong Bunta Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PT BPRS Balerong Bunta. Seusai dengan Surat OJK tersebut pada tanggal 02 Oktober 2023 akan beroperasi penuh sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan kami memberikan kesempatan penuh kepada warga Rao-Rao sebagai calon Pemegang Saham BPR Syariah Balerong Bunta untuk dicatatkan di Otoritas Jasa Keuangan (Indonews.id, 2023).

## **2. Visi dan Misi BPRS Balerong Bunta Rao-rao**

### **a. Visi**

Menjadi Bank Syariah yang Handal dan Terdepan sebagai penggiat sektor UMKM sehingga terwujudnya kesejahteraan umat.

### **b. Misi**

Untuk Tumbuh dan Berkembang secara wajar sebagai Bank yang handal untuk ikut serta menggerakkan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat, antara lain melalui pembiayaan bagi pengembangan usaha- usaha masyarakat kecil terutama yang bersifat produktif

Untuk mengawal arah kebijakan Bank sesuai dengan Visi dan Misi dari Bank, maka BPRS Balerong Bunta pada Rencana Bisnis Bank di tahun 2024 mengambil tema dengan *tag line* #Inshaallahberkahuntuksemua. Sejalan dengan tema yang telah ditetapkan, arah kebijakan BPRS untuk Tahun 2024 adalah memperkokoh pondasi bisnis syariah melalui percepatan pertumbuhan bisnis yang terfokus pada segmen bisnis mikro. Guna mendukung hal tersebut maka tahun 2024 ditetapkan menjadi tahun produktivitas bagi setiap insan BPRS. Peningkatan kompetensi sales dan produktivitas jaringan kantor merupakan salah satu strategi bisnis yang akan diterapkan oleh bank. Selain berpengalaman sebagai BPR Konvensional dari tahun-tahun sebelumnya dimana kualitas dari *asset* produktif sangat baik yang terlihat dari rasio NPL yang *relative* rendah, maka BPRS didalam pengembangan bisnis Syariah akan selalu menyelaraskan dengan penerapan manajemen risiko dan tata kelola yang baik dari setiap aktivitas bisnis dan operasional, sehingga NPF dapat dikendalikan dibawah 2% (Wawancara, Alex Drasudi, 05 Feberuari 2025).

### **3. Struktur BPRS Balerong Bunta Rao-rao**

Struktur organisasi pada bank PT. BPR Balerong Bunta dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 4. 1**  
**Struktur BPRS Balerong Bunta Rao-rao**  
*Sumber: Dokumentasi PT. BPRS Balerong Bunta*

#### 4. Produk yang ada di BPRS Balerong Bunta

##### a. Produk Tabungan

Produk tabungan menggunakan akad wadiah, tabungan wadiah adalah akad yang memiliki skema penitipan. Tabungan wadiah merupakan jenis tabungan dimana nasabah menitipkan dana atau barang pada bank dan bank bertanggung jawab untuk menjaga dan mengelola dana atau barang tersebut. Berikut beberapa produk tabungan yang ada

di BPRS Balerong Bunta: (Wawancara, Alex Drasudi, 05 Februari 2025).

1) Tabungan Ukhuwah

Tabungan ini merupakan tabungan dengan tingkat margin menarik dengan skim umum, pelajar dan pegawai.

2) Tabungan Qurban (SIBAQQO)

Tabungan Qurban (SIBAQQO) adalah tabungan yang mana bertujuan untuk simpanan ibadah qurban dan dapat diambil 1 minggu sebelum hari raya Idul Adha atau berqurban.

3) Tabungan Haji dan Umrah (Taharoh)

Tabungan ini bersifat berjangka untuk melakukan haji ataupun umrah.

4) Tabungan Persiapan Pernikahan (Tabarokah)

Tabungan yang disediakan oleh PT BPRS Balerong Bunta untuk nasabah yang ingin mengajukan tabungan persiapan pernikahan.

5) Tabungan Berjangka (SITANGKAS)

Tabungan Berjangka ( Sitangkas) adalah tabungan atau simpanan berjangka sejahtera yang mana tabungan ini dapat diambil jika sudah waktu jatuh tempo.

**b. Produk Deposito**

Produk deposito yang digunakan pada BPRS Balerong Bunta yaitu deposito yang menggunakan akad Mudharabah. Deposito mudharabah adalah jenis investasi syariah dimana dana investor ditempatkan pada bank untuk diinvestasikan dalam proyek bisnis sesuai dengan prinsip syariah. Dalam hal ini, bank bertindak sebagai mudharib (pengelola dana) dan investor sebagai rabbul mal (pemilik dana). Keuntungan yang diperoleh dari proyek bisnis tersebut kemudian dibagi antara bank dan investor sesuai dengan kesepakatan awal (Wawancara, Alex Drasudi, 05 Februari 2025).

### **c. Produk Pembiayaan**

Pembiayaan yang ada di BPRS Balerong Bunta bermacam-macam tapi konsepnya yang dipakai yaitu akad murabahah dan multi jasa (Wawancara, Alex Drasudi, 05 Feberuari 2025).

#### 1) Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan murabahah adalah akad jual beli barang dalam perbankan syariah yang dilakukan dengan penambahan margin keuntungan. Dalam pembiayaan ini, harga asal dan keuntungan yang akan didapat disepakati terlebih dahulu.

#### 2) Pembiayaan Multijasa

Multijasa sendiri dibagi menjadi dua kata yang pertama multi mempunyai arti bermacam macam sedangkan jasa mempunyai arti suatu kegiatan yang berguna dan bermanfaat untuk lainnya. Multijasa adalah dimana pihak menyediakan barang/objek yang disewa dan menyewakan kepada nasabah. Dan bank mengambil jasa sewa dari barang/obyek yang disewakan. Multijasa sendiri bisa dikatakan sebagai bagian dari ijarah karena, akad dan ketentuannya lebih sering menggunakan sistem sewa atau ijarah. Akan tetapi multi jasa lebih menekankan ke jasa bukan barang.

### **d. Jasa lainnya**

- 1) Transfer *online real time*
- 2) Kiriman uang
- 3) Pembayaran listrik & telpon, dan lain-lain (Wawancara, Alex Drasudi, 05 Feberuari 2025).

## **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada pihak BPRS Balerong Bunta dengan hasil penelitian sebagai berikut:

## 1. Strategi rekrutmen karyawan pada BPRS Balerong Bunta

Rekrutmen karyawan di BPRS Balairong Bunta bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, memiliki pemahaman tentang prinsip-prinsip perbankan syariah, serta sesuai dengan budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, BPRS menerapkan berbagai strategi rekrutmen, seperti pemanfaatan platform digital, jaringan profesional, referensi karyawan, dan program magang. Selain itu, proses seleksi juga dirancang agar dapat menyaring kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan strategi yang tepat, BPRS Balairong Bunta berharap dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta memastikan karyawan yang direkrut dapat berkontribusi secara optimal terhadap pertumbuhan perusahaan.

### a. Penggunaan Platform yang tepat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Strategi rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh BPRS Balerong Bunta dilakukan dengan melihat peluang yang ada dan menyesuaikan dengan target tahun ini, misalnya bidang pembiayaan yang lebih mengutamakan calon karyawan berpengalaman. Proses rekrutmen dilakukan melalui berbagai platform, seperti media sosial (Facebook dan Instagram), media massa, iklan di Jok TV, serta pemasangan pengumuman di kantor-kantor wali nagari sekitar daerah Sungayang dan Sungai Tarab agar lebih dekat dengan masyarakat. Dalam perekrutan, perusahaan lebih memprioritaskan laki-laki karena dianggap lebih fleksibel dan dapat menjalankan berbagai tugas dengan baik, sementara perempuan memiliki kendala seperti cuti melahirkan yang panjang serta keterbatasan jam kerja. Meskipun demikian, peluang bagi perempuan tetap terbuka, terutama bagi mereka yang memiliki ketersediaan waktu kerja yang lebih fleksibel dan tidak terkendala izin keluarga” (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dalam strategi rekrutmen karyawan pada BPRS Balerong Bunta dilakukan dengan memasang iklan lowongan melalui berbagai media sosial, seperti Instagram dan Facebook, serta melalui pendekatan langsung kepada calon karyawan yang dipilih. Proses rekrutmen ini tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah agar setiap karyawan yang direkrut dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan”* (04 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“BPRS Balerong Bunta menerapkan strategi rekrutmen dengan memanfaatkan berbagai media sosial, seperti Instagram dan Facebook, serta melalui pendekatan langsung kepada calon karyawan yang dianggap potensial. Dalam prosesnya, karyawan yang bergabung dapat bekerja secara profesional dan sejalan dengan visi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mampu bekerjasama dengan tim”* (05 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agung Restu sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan itu melalui sosial media yang di informasikan oleh teman saya yang ada di kantor wali nagari rao-rao dulunya. Lalu saya melamar kerja di BPRS ini sesuai dengan peluang yang ada”* (17 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ilham Adithio sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dulunya sebelum saya bekerja di BPRS Balerong Bunta saya bekerja di BSI dan saya resign. Lalu, saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan ini itu langsung dari mantan karyawan yang pernah bekerja di BPRS Balerong Bunta ini. Beliau memberikan informasi terkait lowongan pekerjaan yang di buka oleh pihak BPRS”* (17 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Randa Rozian sebagai AO Pembiayaan di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Kalau untuk mengetahui informasi lowongan pekerjaan itu saya mendapatkan dari media sosial BPRS yaitu Instagramnya. Disitu dijelaskan lowongan yang dibuka di bagian yang mungkin saya sanggup dan saya minati juga, lalu saya tertarik untuk melamar kerja di BPRS Balerong Bunta ini” (17 Maret 2025)*

Peneliti juga mengamati sosial media BPRS Balerong Bunta bahwa ditemukan pengumuman iklan lowongan berikut ini:



**Gambar 4. 2**  
**Brosur Lowongan Pekerjaan**  
*Sumber: Instagram BPRS Balerong Bunta*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa BPRS Balerong Bunta dalam hal strategi rekrutmennya menggunakan platform seperti media sosial (Instagram dan Facebook), media massa, iklan televisi, serta pengumuman di kantor-kantor wali nagari untuk menjangkau calon karyawan yang lebih luas.

#### **b. Upaya menarik calon karyawan yang potensial**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dalam upaya menarik calon karyawan yang potensial, kami berusaha membuat lowongan kerja yang tidak hanya informatif tetapi juga menarik. Salah satu strategi yang kami terapkan adalah dengan menyusun desain lowongan kerja yang profesional dan menarik perhatian. Selain itu, kami juga secara transparan memberi informasi mengenai gaji serta berbagai tunjangan yang ditawarkan. Dengan cara ini, kami berharap dapat meningkatkan minat calon karyawan untuk bergabung dengan BPRS Balerong Bunta dan memastikan bahwa kami mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan” (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dalam menarik calon karyawan yang potensial, kami selalu berusaha membuat lowongan kerja yang tidak hanya jelas tetapi juga menarik dari segi tampilan dan isi. Kami menampilkan informasi yang lengkap mengenai posisi yang dibutuhkan, termasuk rincian gaji dan berbagai tunjangan yang bisa didapatkan. Selain itu, kami juga menekankan nilai-nilai perusahaan serta budaya kerja yang positif, sehingga calon pelamar dapat melihat bahwa BPRS Balerong Bunta adalah tempat yang tepat untuk berkembang dan berkarir” (04 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“BPRS memberikan berbagai fasilitas dan tunjangan untuk menarik minat calon karyawan. Dengan memberikan benefit yang jelas dan menarik, kami berharap dapat menarik tenaga kerja yang berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif bagi seluruh karyawan” (05 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agung Restu sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Pada saat proses rekrutmen awal itu belum dijelaskan gaji namun masih wawancara awal dan masih menjelaskan bagaimana budaya kerja yang ada, lowongan kerja bagian apa yang dibuka dan nantinya kita diminta untuk datang ke kantor untuk proses rekrutmen kedua, untuk penjelasan gaji itu pada saat penekanan kontrak kerja” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ilham Adithio sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saat saya rekrutmen itu memang ada penjelasan gaji dengan ketentuan jenjang karir dan target di awal. Untuk target pertama di rincikan, selanjutnya ada gaji buat operasionalnya serta gaji pokoknya memang dijelaskan dari awal dan kalau untuk gaji itu standar UMK kalau di BPRS ini, itu kalau untuk gaji pokok” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Randa Rozian sebagai AO Pembiayaan di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saat panggilan proses rekrutmen oleh pihak BPRS itu ada 3 panggilan. Pertama, melengkapi persyaratan melamar bekerja, kedua wawancara atau interview, dan yang ketiga itu penekanan kontrak disitulah dijelaskan gaji berapa. Kalau untuk awal itu gaji berdasarkan persentase target. Untuk memenuhi target itu di beri waktu 3 bulan, dan kalau untuk gaji tetap itu standar UMK” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa BPRS Balerong Bunta di BPRS Balairong Bunta berfokus pada penyusunan lowongan kerja yang menarik seperti penyampaian informasi mengenai gaji dan tunjangan.

### **c. Strategi pencarian bakat calon karyawan yang potensial**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“BPRS Balerong Bunta, dalam mencari bakat calon karyawan yang potensial, pernah menerima karyawan berdasarkan referensi karyawan yang ada di BPRS, lalu juga melihat mahasiswa/i yang magang di sini, lalu kami menyarankan mereka untuk bekerja dengan BPRS. sebelumnya BPRS juga sempat bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki jaringan profesional, salah satunya dengan menggunakan tes psikologi. Namun, cara tersebut dianggap kurang efektif karena memerlukan biaya yang sangat besar. Oleh karena itu, BPRS Balerong Bunta memutuskan untuk mengembangkan strategi rekrutmen mereka sendiri. Metode yang diterapkan terdiri dari dua tahap utama. Pertama, calon karyawan harus mengikuti tes ngaji untuk memastikan kemampuan mereka dalam membaca Al-Qur'an. Kedua, calon karyawan diminta mengisi formulir lamaran yang berisi informasi mengenai hobi, pengalaman*

*kerja sebelumnya, serta gaji yang diharapkan. Dengan pendekatan ini, BPRS Balerong Bunta berharap dapat menemukan calon karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan yang tepat, tetapi juga memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh lembaga tersebut." (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*"Dalam pencarian bakat calon karyawan BPRS mengambil jalan alternatif seperti dilihat dari kemampuan mereka mengaji dan juga ada mengisi formulir lamaran berdasarkan pengalaman dan gaji yang diinginkan. Bahkan juga bisa dilihat dari cara mereka berbicara dan karakternya seperti apa. Biasanya dalam melihat bakat kami juga menggunakan program magang serta referensi atau rekomendasi dari karyawan lainnya yang sudah bekerja lama di BPRS" (04 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*"Untuk melihat bakat calon karyawan mungkin dilihat pada saat training apakah mereka mampu menjalankan tugas dengan baik serta bisa juga dilihat dari CV nya sejauh mana pengalaman mereka serta bagaimana karakter yang mereka miliki apakah cara berbicaranya sopan dan santun atau tidak, serta kami juga biasanya menerima mahasiswa/i magang dari universitas-universitas islam tentunya seperti UIN Mahmud Yunus Batusangkar, UIN Syech Djamil Djambek Bukittinggi, serta Universitas islam lainnya. Sehingga cara tersebut dapat melihat bakat yang mereka miliki" (05 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa Strategi yang digunakan dalam proses pencarian bakat calon karyawan meliputi seleksi berdasarkan kemampuan membaca Al-Qur'an, pengisian formulir lamaran yang mencakup informasi pengalaman kerja dan ekspektasi gaji, serta evaluasi karakter melalui cara berbicara dan sikap calon karyawan. Selain itu, program magang juga menjadi salah satu metode untuk mengidentifikasi calon karyawan potensial, di mana mahasiswa dari universitas Islam yang menjalani magang dapat direkomendasikan untuk bergabung dengan BPRS. Evaluasi lebih lanjut

dilakukan selama masa training untuk menilai keterampilan dan kesesuaian calon karyawan dengan lingkungan kerja.

## **2. Dampak strategi rekrutmen karyawan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja**

### **a. Kesesuaian proses rekrutmen dengan keterampilan dan minat calon karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Kami memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Dengan begitu, kepuasan kerja mereka pun meningkat karena merasa cocok dengan bidang yang mereka tekuni. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional” (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Rekrutmen karyawan di BPRS telah disesuaikan dengan keterampilan dan minat calon karyawan. Setiap pelamar wajib menyesuaikan diri dengan lowongan yang tersedia, sehingga mereka yang melamar pada suatu posisi umumnya memang memiliki ketertarikan dan kompetensi di bidang tersebut. hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan cocok dengan pekerjaan yang mereka jalani. Dengan begitu, mereka lebih siap dalam menjalankan tugasnya. kesesuaian ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di BPRS, karena karyawan yang kompeten cenderung memberikan hasil kerja yang lebih maksimal dan mereka merasa puas dengan penempatan yang diberikan” (04 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Proses rekrutmen di BPRS Balerong Bunta telah disesuaikan dengan keterampilan dan minat calon karyawan. Setiap pelamar wajib menyesuaikan diri dengan lowongan yang tersedia, sehingga mereka yang melamar pada suatu posisi umumnya memang memiliki ketertarikan dan kompetensi di bidang tersebut. Misalnya, jika terdapat lowongan di bagian marketing, maka pelamar yang mendaftar biasanya memiliki minat dan keterampilan dalam*

*pemasaran. Dengan demikian, mereka lebih siap menjalankan tugasnya dengan baik. Kesesuaian antara keterampilan dan minat karyawan dengan posisi yang dilamar ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di BPRS. Karyawan yang kompeten cenderung bekerja lebih maksimal, sehingga hasil kerja yang diperoleh juga lebih optimal” (05 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agung Restu sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saya merasa puas dengan cara BPRS Balerong Bunta melakukan penempatan setelah rekrutmen. Mereka menjalankan prosesnya secara bertahap, memastikan bahwa setiap kandidat ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Dari awal, informasi yang diberikan mengenai lowongan pekerjaan juga cukup jelas” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ilham Adithio sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Penempatan kerja yang saya terima setelah melewati proses rekrutmen di BPRS Balairong Bunta sesuai dengan harapan saya. Saya melihat bahwa bank ini memiliki sistem seleksi yang bertahap dan transparan, sesuai dengan informasi lowongan yang mereka buka. Hal ini membuat saya merasa lebih yakin dan puas karena setiap langkah rekrutmen dilakukan dengan pertimbangan yang matang untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Randa Rozian sebagai AO Pembiayaan di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Setelah menjalani proses rekrutmen di BPRS Balairong Bunta, saya merasa cukup puas dengan hasilnya. Penempatan yang dilakukan oleh pihak bank sudah sesuai dengan tahapan seleksi yang dijalani, mulai dari penyaringan berkas hingga wawancara dan tes lainnya. Selain itu, saya melihat bahwa prosedur ini sejalan dengan informasi lowongan yang diumumkan sebelumnya” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa proses rekrutmen di BPRS Balerong Bunta telah dirancang agar sesuai dengan keterampilan dan minat calon karyawan. Setiap pelamar wajib menyesuaikan diri dengan posisi yang tersedia, sehingga mereka yang

diterima umumnya memiliki kompetensi dan ketertarikan di bidang tersebut.

**b. Pemahaman peran dan tanggung jawab terhadap efektifitas kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Pada rekrutmen di BPRS Balerong Bunta, proses rekrutmen yang efektif sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Dalam setiap tahapan rekrutmen, mulai dari seleksi administrasi hingga wawancara, perusahaan selalu menekankan kejelasan deskripsi pekerjaan agar kandidat memiliki gambaran yang tepat mengenai tugas yang akan dijalankan. Selain itu, komunikasi yang baik selama seleksi juga menjadi faktor kunci dalam memastikan pemahaman calon karyawan terhadap ekspektasi perusahaan. Dengan proses rekrutmen yang terstruktur, karyawan dapat bekerja lebih efektif, lebih termotivasi, serta mampu berkontribusi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di perusahaan” (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saat melakukan rekrutmen, BPRS selalu berusaha memastikan bahwa calon karyawan memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang akan mereka akan jalani. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja lebih efektif. Sebaliknya, jika proses rekrutmen tidak dirancang dengan baik, hal ini bisa menyebabkan kebingungan dan berpengaruh pada produktivitas mereka” (04 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Rekrutmen yang tepat sangat berperan dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai perannya. Oleh karena itu, BPRS selalu memberikan informasi yang rinci terkait tugas dan tanggung jawab sejak tahap seleksi awal. Dengan pendekatan ini, kami berharap karyawan bisa bekerja lebih efisien dan tetap termotivasi. Jika rekrutmen tidak dilakukan secara terstruktur, ada kemungkinan karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan” (05 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa pada saat proses rekrutmen perusahaan menjelaskan pekerjaan dan informasi terkait tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga mereka dapat memahami peran dan tanggung jawab atas pekerjaanya.

**c. Kesesuaian rekrutmen karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dalam rekrutmen karyawan di BPRS Baleorng Bunta tentunya tidak hanya di dasarkan pada skill saja, tetapi juga pada kesesuaian budaya dan nilai-nilai syariah seperti jujur, amanah, profesionalisme. Budaya kerja di BPRS mengutamakan etika islam, kerja sama dan juga kepercayaan. Hal tersebut menjadi pertimbangan utama dalam mencari karyawan baru dan akan berdampak kepada kinerja mereka” (06 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saya lihat proses rekrutmen di BPRS cukup mengutamakan budaya dan nilai-nilai organisasi, terutama dalam aspek pemahaman nilai-nilai syariah. Selain diuji kemampuan teknis, juga diberi pernyataan terkait etika kerja dalam Islam. Setelah diterima, saya mengikuti program pembekalan yang membantu saya lebih memahami budaya kerja di BPRS” (04 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Kesesuaian rekrutmen karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi di BPRS Balairong Bunta sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Seleksi karyawan harus mampu mengukur pemahaman mereka terhadap nilai-nilai Islam, didukung dengan pelatihan agar lebih mudah beradaptasi. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung lebih loyal, berintegritas, dan memberikan pelayanan yang lebih baik, sehingga memperkuat citra serta kepercayaan masyarakat terhadap BPRS. Saat pertama kali bergabung, saya mengikuti pelatihan orientasi untuk memahami lebih dalam tentang prinsip perbankan syariah dan budaya kerja di sini. Dalam keseharian, kami diajarkan untuk bekerja secara profesional, menjaga amanah, dan memberikan*

*layanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan nilai-nilai Islam”*  
(05 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa kesesuaian rekrutmen karyawan dengan budaya dan nilai nilai organisasi dilihat dari kejujuran, tanggung jawab dan profesionalisme.

#### **d. Pemberian Kompensasi kepada karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yuzzaki Azwar, S.E., M.E sebagai direktur utama di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Kami menerapkan strategi rekrutmen yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang kami berikan, termasuk gaji dan tunjangan, berdampak pada motivasi kerja. Dengan adanya insentif yang jelas, karyawan cenderung lebih loyal dan produktif”*  
(06 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alex Drasudi sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Saya merasa dampak pemberian kompensasi kepada karyawan cukup baik karena memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang diberikan membuat saya nyaman bekerja di sini”* (04 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hadiyanti, H. S, Kom sebagai pejabat eksekutif di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Menurut saya, pemberian kompensasi pada karyawan itu sangat berdampak kepada kinerja perusahaan karena mereka merasa dihargai dan di apresiasi oleh perusahaan terhadap apa yang telah mereka lakukan sehingga membuat karyawan yang ada bersemangat dalam menjalankan tugasnya”* (05 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agung Restu sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Dalam hal kompensasi dan tunjangan, BPRS Balairong Bunta memberikan fasilitas yang cukup baik bagi karyawannya. Selain gaji pokok, mereka juga menyediakan berbagai tunjangan, termasuk tunjangan ketenagakerjaan seperti yang umumnya diberikan oleh BPRS lainnya. Dengan adanya tunjangan ini, saya merasa lebih aman dan termotivasi dalam bekerja, karena perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan”* (17 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ilham Adithio sebagai AO Dana di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Untuk tunjangan dan kompensasi pada BPRS ini memang ada namun yang tetap itu biasanya tunjangan hari raya (THR) itu masing-masing karyawan mendapatkannya namun dengan jumlah yang berbeda-beda. Kalau tunjangan lainnya juga ada seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi nah itu semua didapatkan bagi karyawan jika telah mencapai target. Misal target pertama telah tercapai maka karyawan diberikan kompensasi atau tunjangan makan ini nominalnya Rp. 20.000 an bisa lebih dihitung perhari, jika sudah mencapai target kedua maka nanti juga diberikan kompensasi uang transportasi kepada karyawan tersebut, itu semua diluar gaji pokok ya dengan syarat dan ketentuan yang ada. Saya rasa hal tersebut memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang ada” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Randa Rozian sebagai AO Pembiayaan di BPRS Balerong Bunta menyatakan bahwa:

*“Untuk pemberian kompensasi memang ada namun ada tingkatnya, jika naik tingkatan pertama dengan target sekian maka nanti diberikan tunjangan nya, nanti jika naik lagi ke target berikutnya maka akan bertambah pula kompensasi dan tunjangannya. Jadi, selain gaji pokok di BPRS ini juga menyediakan tunjangan dan kompensasi dengan syarat yang berlaku. Sehingga karyawan yang ada dapat meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi dan tunjangan tersebut” (17 Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dapat berdampak pada semangat kerja mereka serta mereka merasa lebih puas.

### **C. Pembahasan**

Hasil pembahasan ini merupakan hasil penelitian dari “Strategi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja pada BPRS Balerong Bunta Rao-rao”. Setelah dilakukan wawancara dengan yang terkait pada penelitian ini maka akan ditelaah lebih lanjut mengenai dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada BPRS Balerong bunta dengan hasil pembahasan sebagai berikut:

## **1. Strategi rekrutmen karyawan pada BPRS Balerong Bunta**

### **a. Penggunaan platform yang tepat**

Strategi rekrutmen karyawan di BPRS Balerong Bunta dilakukan dengan menyesuaikan peluang yang ada serta target tahunan perusahaan. Proses rekrutmen memanfaatkan berbagai platform, seperti media sosial (Instagram dan Facebook), media massa, iklan televisi, serta pengumuman di kantor-kantor wali nagari untuk menjangkau calon karyawan yang lebih luas. Selain itu, pendekatan langsung juga diterapkan untuk merekrut individu yang dianggap potensial. Dalam proses perekrutan, perusahaan lebih memprioritaskan laki-laki karena dinilai lebih fleksibel dalam menjalankan tugas, meskipun peluang bagi perempuan tetap terbuka dengan mempertimbangkan fleksibilitas waktu kerja. Pentingnya strategi ini terletak pada kemampuannya menyesuaikan dengan berbagai segmentasi pelamar, mempercepat proses rekrutmen, serta memastikan tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan kombinasi ketiga metode ini, BPRS Balerong Bunta dapat meningkatkan peluang mendapatkan karyawan berkualitas yang memahami prinsip perbankan syariah serta memiliki integritas tinggi.

Penelitian terdahulu (Barokah & Gunawan, 2023: 64) mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif membawa dampak signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dan keseluruhan perusahaan. Strategi rekrutmen yang melibatkan rekrutmen internal, eksternal, dan media sosial memberikan akses yang lebih luas terhadap bakat potensial.

Proses rekrutmen adalah proses yang dimulai dengan mencari calon pekerja sampai lamaran mereka ada di meja bagian personalia (Anwar, 2024: 22). Saat proses rekrutmen agar mendapatkan rekrutmen yang baik perusahaan harus mampu dan memiliki strategi rekrutmen karyawan yang baik dan terstruktur. Strategi rekrutmen adalah serangkaian langkah dan pendekatan yang direncanakan dan

dilaksanakan oleh sebuah organisasi untuk menarik, menemukan, dan merekrut individu-individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini meliputi identifikasi sumber daya manusia potensial, penentuan saluran rekrutmen yang efektif, pengembangan pesan dan brand perusahaan yang menarik, serta proses seleksi yang cermat untuk memilih kandidat yang paling cocok dengan posisi yang tersedia. Strategi rekrutmen juga mencakup upaya untuk memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan memberikan nilai tambah bagi karyawan potensial. Dengan strategi rekrutmen yang baik, sebuah organisasi dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kualitas terbaik, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar kerja (Metris, 2024: 22). Organisasi sering menggunakan beberapa strategi dan metode saat merekrut pegawai. Metode rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui iklan, rekomendasi dari internal organisasi, rekrutmen dari penyedia pegawai, lembaga pendidikan, instansi pemerintah, inisiatif pelamar, dan media sosial (Yogopriyatno & Budiyo, 2023: 69).

#### **b. Upaya menarik calon karyawan yang potensial**

Salah satu strategi untuk menarik calon karyawan yang potensial di BPRS Balerong Bunta adalah dengan membuat lowongan kerja yang menarik dan memberikan informasi yang jelas mengenai gaji serta tunjangan yang ditawarkan. Lowongan kerja yang menarik harus mencantumkan deskripsi pekerjaan yang jelas, mencerminkan budaya kerja yang positif, serta menonjolkan nilai-nilai syariah yang dianut oleh BPRS. Selain itu, transparansi mengenai gaji dan tunjangan akan meningkatkan minat kandidat karena mereka dapat mempertimbangkan kesejahteraan finansial dan manfaat lain sebelum melamar. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, pelatihan pengembangan karier, dan insentif berbasis kinerja dapat menjadi daya tarik tambahan. Strategi ini penting karena calon karyawan yang potensial cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya sesuai dengan keterampilan mereka tetapi juga

memberikan kepastian dan kesejahteraan. Dengan memberikan informasi yang jelas sejak awal, BPRS dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas dan mengurangi risiko turnover akibat ketidaksesuaian ekspektasi setelah bergabung. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Merekrut karyawan secara efektif tidaklah mudah karena beberapa metode rekrutmen unggul menunjukkan bahwa pelamar lebih tertarik pada posisi dan jenis pekerjaan, besaran gaji yang ditawarkan, hukum ketenagakerjaan yang menentukan apa yang harus dilakukan sebagai hak dan kewajiban karyawan (Huliselan, dkk, 2022: 81).

### **c. Strategi pencarian bakat karyawan yang potensial**

Strategi pencarian bakat karyawan yang potensial di BPRS Balerong Bunta dapat dilakukan melalui seleksi khusus yang mencerminkan nilai-nilai syariah dan kebutuhan perusahaan, seperti tes baca Al-Qur'an serta pengisian formulir lamaran yang mencakup pengalaman kerja, ekspektasi gaji, dan penilaian karakter. Tes baca Al-Qur'an berfungsi untuk menilai pemahaman calon karyawan terhadap prinsip syariah, yang merupakan aspek penting dalam perbankan syariah. Sementara itu, formulir lamaran yang mencakup pengalaman kerja dan ekspektasi gaji memungkinkan BPRS menilai kesesuaian kandidat dengan posisi yang tersedia serta mengelola harapan mereka sejak awal. Selain itu, penggunaan program magang sebagai strategi pencarian bakat memungkinkan BPRS mengidentifikasi, melatih, dan menilai potensi kandidat secara langsung sebelum mereka direkrut sebagai karyawan tetap. Strategi ini penting karena memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga nilai-nilai moral dan etos kerja yang sesuai dengan budaya perusahaan. Dengan demikian, BPRS dapat membangun tim yang solid, loyal, dan mampu memberikan layanan berkualitas kepada nasabah,

yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian terdahulu (Barokah & Gunawan, 2023: 64) mengatakan bahwa dalam seleksi, metode seperti wawancara terstruktur, tes keterampilan, asesmen kepribadian, dan penerapan teknologi memastikan karyawan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Di era di mana keterampilan interpersonal dan kepribadian juga dianggap penting seperti keterampilan teknis, organisasi mulai mengadopsi pendekatan yang lebih luas dalam proses seleksi. Tes psikometrik, wawancara perilaku, dan penilaian keterampilan soft menjadi semakin umum digunakan untuk menilai aspek-aspek non-teknis dari calon karyawan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kandidat dan sejauh mana mereka cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Selain itu, pendekatan ini juga membantu organisasi mengidentifikasi potensi dalam kandidat yang mungkin tidak terlihat melalui pengalaman atau kualifikasi akademis mereka saja. Inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi juga melibatkan pendekatan yang lebih proaktif untuk menjangkau bakat potensial (Daud, dkk, 2024: 66). Organisasi dapat mengandalkan berbagai sumber rekrutmen eksternal, seperti agen perekrutan, situs web rekrutmen, jejaring profesional serta hubungan dengan perguruan tinggi atau asosiasi industri (Puspitawati, dkk, 2024: 46)

## **2. Dampak strategi rekrutmen karyawan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja**

### **a. Kesesuaian proses rekrutmen dengan keterampilan dan minat calon karyawan**

Strategi rekrutmen yang sesuai dengan keterampilan dan minat calon karyawan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di BPRS Balairong Bunta. Ketika proses

rekrutmen dirancang secara selektif, calon karyawan yang melamar umumnya telah menyesuaikan diri dengan posisi yang dibuka, baik dari segi kualifikasi maupun ketertarikan terhadap bidang tersebut. Hal ini memastikan bahwa individu yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang sesuai, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya. Faktor ini sangat penting karena karyawan yang bekerja sesuai dengan minat dan keahliannya cenderung lebih produktif, berkomitmen tinggi, serta memiliki tingkat retensi yang lebih baik. Dengan demikian, strategi rekrutmen yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, mengurangi tingkat turnover, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Kesesuaian Pekerjaan yaitu ketika organisasi menggunakan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, karyawan cenderung ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan pengalaman mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cocok dengan kemampuan dan minat mereka (Asjari, dkk, 2023: 47).

#### **b. Pemahaman peran dan tanggung jawab terhadap efektifitas kerja**

Pemahaman peran dan tanggung jawab dalam strategi rekrutmen di BPRS Balerong Bunta memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Ketika proses rekrutmen memastikan bahwa calon karyawan memahami dengan jelas tugas, wewenang, serta ekspektasi yang diharapkan, mereka akan lebih siap dalam menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Pemahaman yang baik akan peran juga mengurangi kemungkinan miskomunikasi, meningkatkan koordinasi antar tim, serta mempercepat adaptasi karyawan baru dalam lingkungan kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan BPRS Balerong Bunta.

Pentingnya pemahaman peran dan tanggung jawab dalam rekrutmen terletak pada dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang tidak memahami tugasnya cenderung mengalami kebingungan, yang dapat menurunkan efisiensi dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, kurangnya kejelasan dalam peran dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan tingginya tingkat turnover karyawan. Dengan strategi rekrutmen yang menekankan pemahaman peran sejak awal, BPRS Balerong Bunta dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kesiapan yang baik, mampu bekerja secara efektif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pemahaman yang jelas tentang peran, proses seleksi yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka di organisasi. Karyawan yang memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka cenderung lebih puas karena mereka dapat merencanakan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Asjari, dkk, 2023: 47).

**c. Kesesuaian rekrutmen karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi**

Strategi rekrutmen yang memastikan kesesuaian karyawan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi di BPRS Balairong Bunta memiliki dampak besar terhadap efektivitas kerja dan keberlangsungan perusahaan. Ketika karyawan yang direkrut memiliki nilai, etos kerja, dan prinsip yang selaras dengan organisasi, mereka akan lebih mudah beradaptasi, bekerja dengan motivasi tinggi, serta berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja. Selain itu, kesesuaian ini juga mengurangi potensi konflik internal, meningkatkan kolaborasi tim, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini mendukung stabilitas operasional serta meningkatkan

kualitas pelayanan kepada nasabah, yang sangat penting dalam industri perbankan berbasis syariah seperti BPRS Balairong Bunta.

Pentingnya kesesuaian rekrutmen dengan budaya dan nilai organisasi terletak pada kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan tetapi tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi, mereka mungkin akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dan bekerja secara optimal. Hal ini bisa menyebabkan rendahnya keterlibatan karyawan, tingginya turnover, dan bahkan menurunkan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, BPRS Balairong Bunta perlu menerapkan strategi rekrutmen yang tidak hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga memastikan bahwa calon karyawan memiliki keselarasan dengan budaya dan prinsip syariah yang menjadi dasar operasional perusahaan.

Peneliti terdahulu (Barokah & Gunawan, 2023: 64) mengatakan bahwa Faktor-faktor penentu kesuksesan, seperti diversitas tenaga kerja, kesesuaian budaya, dan peran teknologi, berkontribusi pada kualitas kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Proses rekrutmen yang memperhatikan kesesuaian budaya dan nilai-nilai organisasi dapat memastikan bahwa karyawan baru cocok dengan lingkungan kerja yang ada. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi biasanya lebih puas dan lebih berkomitmen (Asjari, dkk, 2023: 47). Persepsi manajemen tentang sejauh mana calon karyawan akan cocok dengan budaya atau sistem nilai perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kesesuaian yang tidak hanya dalam persyaratan keterampilan tetapi juga budaya, nilai, dan sistem kepercayaan organisasi, dikatakan tiga kali lebih produktif dan dua kali lebih kecil kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan (Jusdijachlan, dkk, 2023: 31).

#### **d. Pemberian kompensasi pada karyawan**

Strategi rekrutmen yang mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif di BPRS Balerong Bunta berdampak langsung pada motivasi, kinerja, dan retensi karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kualitas layanan. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, jika kompensasi tidak sesuai, karyawan dapat kehilangan motivasi, merasa tidak dihargai, dan berpotensi mencari peluang di tempat lain, yang dapat meningkatkan turnover dan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Pentingnya pemberian kompensasi dalam strategi rekrutmen terletak pada perannya dalam menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas. Dalam industri perbankan syariah seperti BPRS Balerong Bunta, kompetensi dan integritas karyawan sangat berpengaruh terhadap kepercayaan nasabah dan reputasi perusahaan. Dengan sistem kompensasi yang baik, BPRS dapat menarik kandidat terbaik, mengurangi tingkat perputaran karyawan, serta membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil bukan hanya sekadar bentuk penghargaan, tetapi juga strategi untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat membantu organisasi menarik karyawan yang berkualitas tinggi dengan menawarkan kompensasi dan manfaat yang kompetitif. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai secara adil oleh organisasi dalam hal kompensasi cenderung lebih puas (Asjari, dkk, 2023: 47).

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi

menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan (Zunaidah, dkk, 2020: 1).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan wawancara maka disimpulkan bahwa

1. BPRS Balerong Bunta menerapkan strategi rekrutmen yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan prinsip perbankan syariah. Metode yang digunakan meliputi:
  - a. Penggunaan Platform yang tepat dengan pemanfaatan media sosial, seperti Instagram dan Facebook.
  - b. Pengumuman lowongan yang jelas dan menarik. Untuk menarik calon karyawan, BPRS menyusun lowongan kerja yang transparan terkait gaji dan tunjangan.
  - c. Pencarian Bakat. Dalam proses seleksi, BPRS menilai kemampuan membaca Al-Qur'an, pengalaman kerja, serta melalui program magang dan referensi karyawan yang bekerja di BPRS tersebut.
2. Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh BPRS Balerong Bunta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja. Dengan memastikan keterampilan, minat, serta budaya dan nilai-nilai organisasi, karyawan yang direkrut dapat bekerja lebih efektif, memiliki motivasi tinggi, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan operasional BPRS Balerong Bunta.

## **B. Implikasi**

### **1. Optimalisasi Strategi Rekrutmen untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja**

BPRS Balerong Bunta perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif dengan memperluas sumber pencarian kandidat, seperti bekerja sama dengan universitas, lembaga pendidikan berbasis syariah, serta komunitas profesional di bidang perbankan syariah. Selain itu, pemanfaatan teknologi, seperti penggunaan platform rekrutmen online dan media sosial secara lebih aktif, dapat meningkatkan jangkauan pencarian tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Program magang juga dapat diperkuat sebagai jalur rekrutmen potensial agar perusahaan memiliki kandidat yang sudah memahami budaya kerja sebelum direkrut sebagai karyawan tetap.

### **2. Penguatan Dampak Strategi Rekrutmen terhadap Kualitas Tenaga Kerja**

Untuk memastikan bahwa strategi rekrutmen memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, BPRS Balerong Bunta dapat melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas proses rekrutmen yang telah diterapkan. Selain itu, peningkatan program pelatihan pasca-rekrutmen, baik dalam aspek teknis maupun nilai-nilai perbankan syariah, sangat penting agar karyawan yang direkrut dapat lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara optimal. Penyelarasan antara ekspektasi gaji dan kualifikasi kandidat juga perlu diperhatikan dengan menyesuaikan kebijakan kompensasi yang kompetitif agar dapat menarik tenaga kerja yang lebih berkualitas.

## **C. Saran**

### **1. Kepada peneliti selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dalam cakupan metode rekrutmen dan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Menggunakan metode penelitian yang lebih luas, seperti pendekatan kuantitatif untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen secara lebih mendalam.
  - b. Membandingkan strategi rekrutmen di BPRS Balairong Bunta dengan lembaga keuangan syariah lainnya agar diperoleh wawasan yang lebih komprehensif.
2. Kepada para pelamar kerja
- Bagi para pencari kerja yang berminat bergabung dengan BPRS Balairong Bunta, disarankan untuk:
- a. Meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri keuangan syariah, seperti kompetensi analisis keuangan, pemasaran, serta pemahaman terhadap produk dan layanan bank syariah.
  - b. Menunjukkan sikap profesionalisme dan integritas selama proses rekrutmen, mengingat pentingnya nilai-nilai syariah dalam lingkungan kerja BPRS.
3. Kepada pihak BPRS Balerong Bunta
- Agar strategi rekrutmen dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, pihak BPRS disarankan untuk:
- a. Menjalin kerja sama dengan aplikasi-aplikasi pencarian kerja. Aplikasi lowongan kerja seperti kita lulus, linked.id, jobstreet dan lainnya.
  - b. Menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan sumber daya insani yang lebih berkualitas dan memiliki pemahaman yang baik tentang perbankan syariah.
  - c. Melakukan evaluasi berkala terhadap strategi rekrutmen guna menyesuaikan dengan perkembangan industri dan kebutuhan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press
- Ainun, A. Nur Asri, dkk. 2023. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka
- Andriani. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Jawa Timur: IAIN Kediri Press
- Anwar, Syaiful. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Deepublish Digital
- Arisita, Adelia Putri, dkk. 2024. Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. (Vol. 12, No. 1)
- Asjari, Fachrudiy, dkk. 2023. *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara
- Barokah, Firda Umil & Gunawan, Ahmad. 2023. Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Lentera BITEP*. (Vol. 01, No. 02)
- Budiharjo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Cahyadi, Nur, dkk. 2024. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Batam: CV Rey Media Grafika
- Chaerudin, Ali, dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV Jejak
- Dara, Despinur, dkk. 2024. *Membangun SDM Unggul: Panduan Pengelolaan SDM Di Era Transformasi Digital*. Jawa Barat: PT. Adab Indonesia
- Daud, Ilzar, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia 4.0: Menyongsong Revolusi Industri dengan SDM yang Adaptif*. Padang: Takaza Innovatix Labs
- Hakim, Lukman. 2021. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jawa Timur: Duta Media Publishing
- Hasan, dkk, 2023. *Human Capital Management (Teori dan Aplikasi)*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia

- Hasanah, dkk. 2024. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: CV. Duta Sains Indonesia
- Hasibuan & Novinawati. 2021. *Pemahaman Masyarakat Kota Padangsidempuan tentang Produk Perbankan Syariah*. Tulung Agung: Akademia Pustaka
- Huliselan, Juliana Juidith, dkk. 2022. *Mengelola Manajemen Talenta Unggul pada Organisasi Kerja*. Yogyakarta: ANDI
- Ideas Publishing, Tim. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Anggota IKAPI Ideas Publishing
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. *Memahami Bisnis Bank Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ikatan Bankir Indonesia. 2018. *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ismail. 2016. *Perbankan syariah*. Jakarta: Prenada Media Group
- Jusdijachalan, dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Karima & Sumarni. 2023. *Manajemen Sumber Daya Insani (Teori, Kasus, dan Solusi di Perbankan Syariah)*. Bengkulu: CV. Brimedia Global
- Liswati. 2018. *Produk Kreatif dan Kewirausahaan Teknik Komputer Jaringan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Metris, Diksi, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kab. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah
- Nugroho, Novianto Eko. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. (Vol. 5, No. 1)
- Paramata, Vip, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Puspitawati, Ni Made Dewi, dkk. 2024. *Prespektif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Indonesia (Pendekatan Kurikulum Merdeka*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara
- Putra, Hardiansya, dkk. 2024. *Meningkatkan Disiplin Karyawan dan Staf Pengajar Menggunakan Absensi Online*. Jakarta : Serasi Media Teknologi

- Pratiwi & Riofita. 2024. Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. (Vol. 4, No. 3)
- Ramadhani, Asri. Dkk. 2022. Analisis problematika manajemen sumber daya insani pada Bmt al-furqon padang sibusuk (studi analisis melalui Pendekatan analytical network process). *Jurnal Tamwil*.(Vol. VIII, No. 2)
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Universitas Brawijaya Media
- Suardi, Moh. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka
- Subaidi. 2018. Peran dan Fungsi Perbankan Syariah Perspektif Sosio-Kultur. *Istidlal*. 2(2)
- Suharnanik. 2023. *Buku Ajar Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran*. Jawa Timur: UWKS PRESS
- Sukmara, Ading Rhman. Dkk. 2024. *Strategi Pengembangan Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Suparmoko. 2017. *Ekonomi*. Jakarta: PT Yudistra
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
- Utami, Try Wahyu. dkk. 2023. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Ayrada Mandiri
- Widyaningsih, Lenny. 2023. Strategi Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan kinerja di KSU BMT As- Salam Mangunrejo Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*. (Vol. 2, No. 02)
- Wildan, Muhammad Alkirom. Dkk. 2020. Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. (Vol. 1, No. 1)
- Yogopriyatno & Budiyono. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata
- Yuliana, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya dalam Sektor Publik*. Batam: CV Rey Media Grafika

Yulyasari, Dewi. Dkk. 2023. Analisis Strategi Rekrutmen Dan Penempatan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal Of Social Science Research*. (Vol. 3, No.5)

Zunaidah, Dkk. 2020. *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya