

**ANALISIS PELAKSANAAN SELEKSI DAN
PENEMPATAN KARYAWAN UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

(Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

VINA ANZALINA
1811140195

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SOEKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Vina Anzalina, NIM 1811140195 dengan judul “Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)”. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.



Bengkulu, 2022 M
Zhulqaidah 1443 H

Pembimbing I

Dr. Asnaini, M.A
NIP.197304121998032003

Pembimbing II

Idwal B, M.A
NIP.198307092009121005



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Masalah Dana Syariah Nusantara Bengkulu)", oleh Vina Anzalina NIM : 1811140195, Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam. Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 27 Juli 2022

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 2022 M
Dzulkhijah 1443 H

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP.197705092008012014

Sekretaris

Katra Pramadeka M.E.I
NIP.198807252020121003

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP.197705092008012014

Penguji II

Drs. H. Syaifuddin, MM
NIP. 196204081989031008

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP.196504101993031007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2022

Mahasiswa yang menyatakan



Vina Anzalina

1811140195

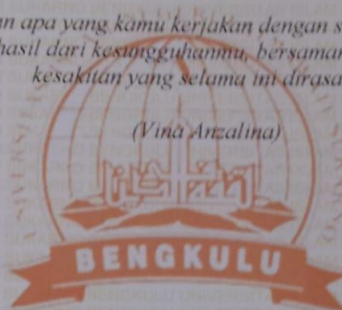
MOTTO

"Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersepedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."

(QS. Ali Imron : 139)

Selesaikan apa yang kamu kerjakan dengan sungguh-sungguh dan lihat hasil dari kesungguhanmu, bersamanya akan terbayar kesakitan yang selama ini dirasakan.

(Vina Anzalina)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan serta doa-doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya haturkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan untuk setiap hambanya, terima kasih ya Allah atas segala nikmat yang engkau berikan kepada hambamu ini.
2. Kedua orang tuaku ibuku tercinta dan ayahku tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, doa dan dukungan (moral dan material), sehingga aku dapat menyelesaikan studi ini (S.E), terimakasih untuk semua kesabaran kalian dalam mendidiku hingga saat ini. Semoga Allah selalu meridhoi setiap langkah kaki kalian dan senantiasa memberikan rahmatnya kepada kalian, Aamiin ya rabb.
3. Kepada kakak-kakak ku tersayang Henti, Helmi, Hosni, Lin, dan Nonos. Terimakasih telah menjadi penyemangat dalam berjuang untuk menyelesaikan Sarjana Ekonomi ini.
4. Terima kasih yang tak terhingga untuk dosen-dosenku, terutama kepada dosen pembimbingku Ibu Dr. Asnaini, MA. Dan Bapak Idwal B, MA. Yang telah

membimbingku dengan baik dan penuh kesabaran, kalau bukan karena kalian skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

5. Terima kasih kepada sahabatku Yofa Satia Oktarina, Elisa Permatasari, Rina, Nova Destiana, Liya Gustriawati dan Yola Tania Putri yang selalu mendampingiku dalam suka maupun duka serta selalu mendoakan dan memotivasiku hingga aku dapat menyelesaikan Sarjana Ekonomi ini.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018 yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, tanpa semangat, dukungan dan bantuan dari kalian, tidak akan mungkin membawaku sampai ke titik ini. Terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama.
7. Almamaterku (UINFAS Bengkulu) tercinta yang ku banggakan.

ABSTRAK

**Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan
Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja
Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah
Nusantara Bengkulu)
Oleh Vina Anzalina NIM. 1811140195**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi dan penempatan karyawan serta peningkatan kinerja karyawan setelah diseleksi dan penempatan dilaksanakan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini dalam Proses seleksi karyawan terdiri dari seleksi surat lamaran, wawancara awal, tes tertulis, wawancara kedua, *medical test*, keputusan penerimaan/wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan hasil seleksi melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculumvittae* milik pelamar. Sedangkan Penempatan yang ada di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan sudah baik. Karena BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara telah menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kemampuan/kinerja karyawannya seperti mengadakan *training* setiap 2 kali sebulan, kasih materi untuk dipelajari semua karyawan dan materinya itu di kirim digrup tiap minggu, dan kalau ada *product* terbaru itu harus di *sharing seaseon* dan nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat.

Kata kunci : Seleksi, Penempatan, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Analysis of the Implementation of Employee Selection and Placement in an Effort to Improve Performance Employees (At BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)
By Vina Anzalina NIM. 1811140195

This study aims to determine the process of employee selection and placement as well as improving employee performance after being selected and placed at the BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu. This research is a type of qualitative research using descriptive method. Furthermore, the data collection methods used in this study were observation and interviews. The results of this research in the employee selection process consists of application letter, selection, initial interview, written test, second interview, medical test, acceptance decision. Meanwhile, the placement at BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu in improving employee performance efforts has been good. Because BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara has implemented several policies to improve the ability/performance of its employees, such as holding training every 2 times a month, providing material for all employees to study and sending the material in groups every week, and if there is a new product, it must be shared season and later it will be held a test at the end of the meeting to all employees without exception so more or less as time goes by the quality of performance possessed by employees is increasing.

Keywords: Selection, Placement, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)”**. Shalawat dan Salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus dan baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kh. Zulkarnain, M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, M.M selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN FAS Bengkulu.

4. Debby Arisandi, MBA selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN FAS Bengkulu.
5. Dr. Asnaini, MA. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Idwal, B, MA. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
7. Ayah dan Ibu, malaikat tak bersayap yang tiada henti memberikan nasihat, motivasi dan mendoakan kesuksesan penulis hingga hari ini.
8. Kakak-kakak ku yang selalu memotivasi dan mendoakan kesuksesan penulis hingga akhir ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
10. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
11. Seluruh teman-teman seperjuanganku Perbankan Syariah 2018 yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, tanpa semangat, dukungan dan bantuan dari kalian, tidak akan

mungkin membawaku sampai ke titik ini. Terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama.

12. Pihak BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu yang telah bersedia memberikan kesempatan penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam rangka penulisan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Bengkulu, Juli 2022 M
Penulis

Vina Anzalina

Nim.1811140195

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
ASBSTRAK	vi
ASBSTRAK	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Metode Penelitian	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	15
3. Informan Penelitian	15
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	16

5. Teknik Analisis Data	18
G. Sistematika Penulisan	20

BAB II KAJIAN TEORI

A. Seleksi Karyawan.....	23
1. Pengertian Seleksi	23
2. Seleksi Dalam Islam.....	26
3. Tujuan Seleksi.....	28
4. Kriteria Seleksi	29
5. Proses Seleksi	32
6. Indikator Seleksi	34
7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi	35
B. Penempatan Karyawan	35
1. Pengertian Penempatan	35
2. Prinsip Penempatan	37
3. Penempatan Dalam Perspektif Islam	39
4. Faktor-Faktor Penempatan	42
C. Kinerja Karyawan	43
1. Pengertian Kinerja Karyawan	43
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	45
3. Kinerja Karyawan Dalam Islam	46

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Pendirian BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu	49
B. Visi Misi BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara	

Kota Bengkulu	50
C. Produk-Produk BPRS Maslahat Dana Syariah NusantaraKota Bengkulu	51
D. Struktur Organisasi BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Seleksi Dan Penempatan Karyawan Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.....	63
B. Peningkatan Kinerja Karyawan Setelah Seleksi Dan Penempatan Dilaksanakan	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi.....	53
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Persetujuan Judul
- Lampiran 2 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 4 : Halaman Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 6 : Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 10 : Lembar Bimbingan 1 dan 2
- Lampiran 11 : Daftar Hadir Ujian Komprehensif
- Lampiran 12 : Blangko Nilai Ujian Komprehensif
- Lampiran 13 : Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Aset paling penting yang harus dimiliki dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.¹

Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah. Bank Syariah, atau biasa disebut *Islamic Bank* di negara lain, berbeda dengan bank

¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 24.

konvensional pada umumnya. Perbedaan umumnya terletak pada landasan operasi yang digunakan. Kalau bank konvensional beroperasi berlandaskan bunga, bank Syariah beroperasi berdasarkan bagi hasil, ditambah dengan jual beli dan sewa. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa bunga mengandung unsur riba yang dilarang oleh agama Islam. Menurut pandangan Islam, di dalam sistem bunga terdapat unsur ketidakadilan karena pemilik dana mewajibkan peminjam untuk membayar lebih dari pada yang dipinjam tanpa memperhatikan apakah peminjam menghasilkan keuntungan atau mengalami kerugian. Sebaliknya, sistem bagi hasil yang digunakan bank Syariah merupakan sistem ketika peminjam dan yang meminjamkan berbagi dalam risiko dan keuntungan dengan pembagian sesuai kesepakatan. Dalam hal ini tidak ada pihak yang dirugikan oleh pihak lain. Lebih jauh lagi, apabila dilihat dari perspektif ekonomi, bank Syariah dapat pula didefinisikan sebagai sebuah lembaga intermediasi yang mengalirkan investasi publik secara optimal (dengan kewajiban zakat dan larangan riba) yang bersifat produktif (dengan larangan judi), serta dijalankan sesuai nilai, etika, moral, dan prinsip Islam.²

² Ascarya dan Diana yumanita, *Bank Syariah : Gambar Umum* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005), h. 1.

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor lembaga baik *profit* maupun *nonprofit* untuk lebih berkembang dan maju. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta karsa. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai tulangbero punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya lembaga dalam pencapaian tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang ada haruslah dikelola

atau *dimanage* dengan baik sehingga mampu mencapai *performance* yang tinggi, dengan kata lain harus ada tahapan secara sistematis dalam melaksanakan suatu proses yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau manajemen sumber daya manusia.³

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 8.

⁴ Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2008), h. 200.

sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.⁵

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) kita banyak mengetahui berbagai pokok bahasan di dalamnya, tetapi dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terkait 2 (dua) proses yaitu seleksi dan penempatan tenaga kerja. Kedua proses ini sangatlah penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* milik pelamar. Kemudian dari *cv* pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara, kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya.⁶

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan karyawan. Robbin mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi

⁵ Abdullah Husaini, *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi : 51 (Januari 2017), h. 1.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Insani*, edisi revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 166.

langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.⁷

Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.⁸

Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan

⁷ Stephen Robbin P, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), h. 155.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 7.

baik, kreativitas, inisiatif yang tinggi, bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan.

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُوتُنِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ^ط فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ
إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ
الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ^ط ﴿٥٥﴾

Artinya : Dan raja berkata : “Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku. “Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia. Dia (raja) berkata, “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai. “Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir) karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.” (Q.S Yusuf: 54-55)⁹

Sedangkan berdasarkan observasi awal yang sudah saya lakukan pada tanggal 3 Januari 2022 di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu kepada *customer service* (Ibuk Cindy) dia mengatakan bahwasanya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan penempatan tenaga kerja

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Wahyono Abdul Ghafur, 2008).

untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing. Untuk membentuk karyawan yang berkualitas maka perusahaan perlu menentukan kualifikasi karyawan yang tepat dan menempatkannya pada posisi yang tepat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Namun di setiap lembaga bank masih terjadi kesalahan-kesalahan mengenai pemberkasan ataupun kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh Bank. Maka dari itu dibutuhkan proses seleksi dan penempatan tenaga kerja yang tepat dan ketat untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)”**

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah serta judul penelitian diatas maka terdapat sebuah rumusan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Bengkulu?

2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah seleksi dan penempatan dilaksanakan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari rumusan masalah yang telah ada, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah seleksi dan penempatan dilaksanakan.

D. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi akademiks serta dapat memperluas wawasan ilmiah mengenai Proses seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Bengkulu. Selain itu juga dapat memperkaya bahan kajian atau referensi untuk penelitian yang akan datang.

B. Kegunaan Praktis

Bagi lembaga BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur seleksi dan penempatan karyawan upaya meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Desi Yulianti (2018) yang berjudul “Pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung” penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan proses seleksi karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung termasuk dalam kategori baik, namun masih ada hal-hal yang masih perlu diperbaiki, seperti cara seleksi yang dilakukan perusahaan diharapkan lebih baik. Pelaksanaan penempatan karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung termasuk dalam kategori baik, artinya karyawan yang ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu sesuai dengan keahlian dan keterampilan sehingga aktivitas perusahaan berjalan dengan efektif dan efisiensi. Namun perusahaan dapat memperhatikan karyawannya agar dapat mendapatkan posisi yang lebih baik sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya adalah peneliti terdahulu meneliti di rumah makan saung wargi

bandung dan peneliti melakukan penelitian di BPRS Masalah Dana Syariah Nusantara Bengkulu.¹⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko yang berjudul “*Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT MRT Jakarta*”. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT MRT Jakarta melakukan seleksi untuk mencari dan memilih calon karyawan yang akan diterima sesuai dengan kompetensi bidang dan kebutuhan lapangan. Dengan proses seleksi tersebut diharapkan PT MRT Jakarta akan mendapat calon-calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan dan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Berdasarkan hasil questionnaire dengan calon pelamar PT MRT Jakarta yang mengikuti proses rekrutmen pada tanggal 22 Juni 2019 di Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun dengan jumlah 90 responden, perhitungan menggunakan skala linkert, sehingga di dapatkan responden sebanyak 75 orang (78%) memiliki rasa kepuasan yang sangat tinggi proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh PT MRT Jakarta. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang seleksi

¹⁰ Theresia Desi Yulianti, *Pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Saung Wangi Bandung*, Jurnal Manajemen dan Bisnis (*Almana*) VOL. 2 NO. 1 April 2018

dan penempatan terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya adalah peneliti terdahulu meneliti di PT Mrt Jakarta dan peneliti melakukan penelitian di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu¹¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ana Trisnawati (2019) yang berjudul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu diperoleh hasil bahwa seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan Uji F. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan, namun bedanya penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.¹²

¹¹ Handoko, *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT MRT Jakarta*, Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu Vol. 3 No 1, 1 Juni 2020

¹² Ana Trisnawati, Skripsi “*Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*”, (Ponorogo, IAIN Ponorogo 2019)

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Santoso yang berjudul “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*”. Hasil dari penelitian ini ialah Bank BCA Syariah dalam merekrut karyawan menggunakan dua metode yaitu metode internal dan eksternal. Serta melakukan penyusunan strategi rekrutmen, pencarian pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pembuatan kumpulan pelamar, dan melakukan seleksi administrasi atau dokumentasi. Yang menjadi peluang rekrutmen Bank BCA Syariah yaitu terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, karyawan magang, ataupun karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan Bank BCA Syariah, terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk berkarir di Bank BCA Syariah, dan terbukanya kerjasama antara bank dan perguruan tinggi untuk mencari calon pelamar sesuai kriteria yang dibutuhkan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang seleksi dan penempatan sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah lokasi, waktu dan Bank tempat penelitian.¹³

¹³ Anas Santoso, Skripsi “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah*” 2019

5. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Prawesti yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim”. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan di BMT Permata Jatim dan menganalisis implikasi sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara informan dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku Sumber Daya Manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro.¹⁴

¹⁴ Intan Prawesti, skripsi “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim”, (Sunan Ampel Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018).

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Metode pendekatan Deskriptif Kualitatif adalah metode pengolahan data dengan cara menganalisa faktor-faktor yang berkaitan dengan objek penelitian dengan penyajian data secara lebih mendalam terhadap objek penelitian.¹⁵ Lexy J. Moleong mendeskripsikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data dan perilaku yang diamati.¹⁶ Jenis penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.¹⁷ Metode penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang analisis pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja upaya meningkatkan kinerja karyawan di

¹⁵ Heriyanto Aan Prabowo, “Analisis Pemanfaatan buku elektronik (E-BOOK) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang”, Jurnal Ilmu Perpustakaan Vol.2 No.2 (2013)

¹⁶ Lexy J Moleong, “Metode Penelitian Kualitatif”, (Bandung : Rosdakarya Alfabeta, 2011)

¹⁷ Muhammad ramadhan, “ Metode Penelitian ” (Surabaya : Cipta Media Nusantara (CMN),2021) h. 6

BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu.

2. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu dilaksanakan penelitian ini dimulai dari observasi awal pada tanggal 03 Januari 2021 dan melakukan penelitian lapangan dari Juni sampai Juli 2022. Yang dilakukan di PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut tidak terlepas dari tujuan yaitu untuk menganalisis pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.

3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi, makna informasi di sini dapat dikatakan sama dengan responden apabila pemberian keterangannya digali oleh pihak peneliti. Informan merupakan orang yang akan diminta keterangan mengenai objek penelitian dan mengetahuinya memahami terhadap yang diteliti.

Purposive sampling yaitu menentukan informan dengan pertimbangan tertentu yang dapat memberikan data secara maksimal. Menurut pendapat Sugiyono, *Purposive sampling* yaitu teknik yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-

pertimbangan tertentu dalam pengambilan atau penentuan sampel.¹⁸

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan¹⁹ yang mana diperoleh penelitian secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yaitu dengan cara mewawancarai karyawan yang bekerja di PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui bahan kepustakaan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa dokumen-dokumen, buku-buku, arsip-arsip, serta informasi lainnya yang tertulis dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.²⁰

¹⁸ Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D”*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 218.

¹⁹ Burhan Bungian, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Ekonomi:Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta : Kencana, 2015), h. 128

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung :Alfabeta, 2018), h. 246.

b. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu:

1) Observasi

Teknik observasi adalah teknik yang dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data yang data itu didapat melalui pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau pelaku objek yang menjadi sasaran.²¹ Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku, kejadian atau kegiatan orang atau kelompok orang yang diteliti kemudian mencatat hasil pengamatan tersebut untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi jadi observasi dalam penelitian ini dengan langsung melakukan pengamatan di lapangan.

2) Wawancara

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan menggunakan tanya jawab yang bisa langsung bertatap muka atau melalui media komunikasi wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini akan dilakukan secara mendalam dan tatap muka langsung

²¹Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Ed.Rev, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 104.

kepada masyarakat yang mengajukan pembiayaan di PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu.

3) Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen diartikan sebagai suatu catatan tertulis/gambaran yang tersimpan tentang suatu yang sudah terjadi. Dokumentasi merupakan fakta dan data yang tersimpan dalam berbagai bentuk dokumentasi.²² Dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan cara mengambil dari dokumen yang ada, bisa berupa surat kabar, manjalah, buku cetak, dan sumber-sumber tunjangan lainya yang dijadikan sebagai referensi penulis yang berkaitan pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan upaya meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.

5. Teknik Analisis Data

1. Pengertian Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori,

²² Aunu Rofi'q Djaelani, " Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif", *Jurnal FPTK*, Volume XX, Nomor 1, 2013, h. 84.

dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan *sintesa*, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.²³

b. Proses Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan maka analisis data yang digunakan dengan teknik sebagai berikut:

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dilakukan dengan cara melakukan analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga dapat menarik kesimpulan atau memperoleh pokok utama. Proses berlangsungnya hingga laporan akhir selesai atau dengan kata lain bahwa data adalah proses seleksi, penafsiran penyederhanaan dan abstraksi data kasar.

2) *Data Display* (Penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Kalau dalam

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 244

penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan dengan teks yang bersifat naratif.

3) *Conclusion Drawing* (Kesimpulan)

Langka ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, Dengan demikian kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berupa bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁴

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabete Bandung 2018), h. 252.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian (terbagi menjadi 5 yaitu: jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data) dan Sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu tentang seleksi, teori tentang penempatan karyawan, teori tentang kinerja karyawan, teori tentang PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu.

BAB III Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bab ini berisi uraian yang memberikan penjelasan mengenai sejarah berdirinya PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu. Menyajikan informasi tentang lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan merupakan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan pada lokasi penelitian yang telah

digambarkan pada BAB sebelumnya serta membahas masalah yang ada pada penelitian ini tentang Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran dimana kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta saran merupakan anjuran yang di berikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Seleksi Karyawan

A. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan yang mana seharusnya diterima dan dipekerjakan. Keputusan itu diambil dengan harapan agar yang diterima adalah mereka yang layak untuk diterima. Para *manager* personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.²⁵ Seleksi pegawai adalah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya

²⁵ Mutiara Panggabean, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h. 33.

proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar pelamar mana yang diterima. Menurut Rivai dalam Subekhi & Jauhar (2012:138), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan, di mana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.²⁶

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian seleksi itu dari berbagai sumber dan perpekstif untuk lebih menegaskan tentang defenisi seleksi. Adapun pendapat dari para pakar atau sumber terkait defenisi seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Rivai menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam

²⁶ Ruth Silaen Novia, Kurniasih Setyagustina, Dkk “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jawa Bara: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 94

suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.²⁷

- b. Selanjutnya, menurut Simamora mengatakan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan.²⁸
- c. Sedangkan menurut Ambar dan Rosidah menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.²⁹
- d. Lalu, Hasibuan menjelaskan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.³⁰

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan,

²⁷ Veitzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), h.159.

²⁸ Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 231.

²⁹ Ambar Teguh S. dan Rosidah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", *Edisi 2*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 75.

³⁰ Malayu, Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: PT. Bumiaksara, 2013) cet.Ke-17, h. 47.

kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses screening atau pemilihan para kandidat pelamar yang memenuhi syarat dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga melalui tahapan-tahapan tes, untuk dapat ditetapkan menjadi karyawan atau pegawai.

2. Seleksi Dalam Islam

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Proses seleksi pada prinsipnya merupakan proses membandingkan spesifikasi para calon karyawan. dengan kata lain, prinsip utama proses seleksi adalah membandingkan *man spec* dengan kriteria yang dimiliki calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *job spec* yang diinginkan. Calon karyawan yang paling mendekati pada kriteria spesifikasi tersebut yang berpeluang paling besar untuk direkrut oleh perusahaan.

Pada seleksi Syari'ah terdapat proses atau tahapan yang dilakukan oleh perusahaan dengan penerapan prosesnya bisa diawal atau dipertengahan proses seleksi tergantung kebijakan yang diterapkan

oleh perusahaan. Jika perusahaan memiliki kebijakan jika tes Syari'ah adalah kriteria yang mutlak, maka prosesnya akan diletakan diawal proses seleksi yang dilakukan. Namun ada kalanya proses tersebut diletakan diantara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut termasuk kedalam kriteria yang diinginkan. Adapun proses tes seleksi Syari'ah yang dapat digunakan diantara lain:

- a. Analisis Syari'ah aplikasi lamaran.
- b. Tes tertulis wawasan Syari'ah.
- c. Wawancara³¹

Selanjutnya dalam konteks seleksi Syariah, kita dapat merujuk pada firman Allah SWT dalam surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^طإِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".³²

³¹ Abu Fahmi, dkk, HRD Syari'ah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah", (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Anggota IKAPI, 2014), h. 164-166.

³² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma, 2009), h. 377.

Adapun maksud dari ayat tersebut adalah seseorang yang diberikan amanah untuk melakukan suatu pekerjaannya harus benar-benar baik dan bisa dipercaya untuk menjalankan suatu pekerjaannya dan harus bisa mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam pekerjaan yang dijalannya.

3. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi pekerja menurut Charles Bahn adalah penyaringan/penyisihan terhadap mereka yang dinilai tidak cakap untuk memangku jabatan menurut syarat-syarat organisasi. Dubois menyatakan bahwa "Seleksi mengurangi daftar nama pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya perusahaan. Sementara menurut Pynes "Seleksi merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi kosong."³³

Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan

³³ Suwatno, Juni Priansa Donni, "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Alfabeta: Bandung, 2016), h. 88-89.

proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

- a. Karyawan yang memiliki potensi
- b. Karyawan yang disiplin dan jujur
- c. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
- d. Karyawan yang terampil
- e. Karyawan yang kreatif dan dinamis
- f. Karyawan yang loyal
- g. Mengurangi *turnover* karyawan
- h. Karyawan yang sesuai budaya organisasi
- i. Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan
- j. Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan.³⁴

4. Kriteria Seleksi

- a. Memiliki pengalaman dan kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi.

- b. Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

³⁴ Eddy Sanusi Sillitonga, “*Manajemen SDM Perguruan Tinggi Pendekatan Kepemimpinan Profesional*”, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hal. 88-89.

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah. Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertaturan yang ada dalam organisasi.

c. Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta team work yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

d. Memiliki argument yang shahih

Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan organisasi.

e. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Karyawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu. Hal ini juga terdapat dalam sabda rasullah yang artinya:

“Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini, kepada siapapun yang memintanya atau sangat menginginkannya.”

f. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian karyawan ini juga memiliki wawasan luas kedepan untuk memajukan organisasi.

5. Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolaknya

sebagai karyawan baru.³⁵ Adapun tahap-tahap dalam seleksi suatu bank secara umum meliputi:

a. Seleksi surat lamaran

Dalam seleksi ini dapat dinilai apakah calon pelamar memenuhi kualifikasi seperti yang diinginkan oleh bank. Biasanya yang dilihat dari surat lamaran adalah kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan. Usia calon, pendidikan (jurusan dan tahun kelulusan), jenis kelamin, alamat, nilai ijazah, pengalaman kerja, keterampilan dan keahlian lainnya, serta persyaratan lainnya.

b. Wawancara awal

Tujuan wawancara awal adalah meneliti kebenaran data yang diberikan dan untuk melihat fisik calon karyawan dari dekat, mengingat untuk kedua bidang pekerjaan dan jabatan tersebut diperlukan persyaratan tertentu, misalnya tinggi badan, bentuk wajah atau cara mengemukakan pendapat (berbicara).

c. Tes tertulis

Tes ini bertujuan untuk melihat kemampuan pelamar dalam berbagai hal. Dalam praktiknya terdapat tiga macam tes tertulis yang umum

³⁵ Meldona, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*", (UIN Malang Press, 2009), h. 162

digunakan, yaitu tespengetahuan umum, pengetahuan tentang perbankan dan tes psikologi.

d. Wawancara kedua

Dalam tes wawancara kedua ini akan dibicarakan tentang kemampuan calon pelamar melalui cara mengemukakan pendapat, cara menghadapi masalah, kemampuannya memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Terkadang dalam wawancara ini sudah dibicarakan tentang pekerjaan yang akan dihadapi, gaji, tunjangan yang diterima, dan jenjang karier calon pelamar apabila diterima.

e. *Medical test*

Merupakan tes untuk menilai fisik dan mental calon pelamar apakah sehat atau tidak sempurna atau tidak. Seorang pegawai bank harus memiliki ketahanan fisik dan mental yang lebih dibandingkan dengan perusahaan lain, mengingat karyawan bank dihadapkan kepada pekerjaan yang harus segera diselesaikan pada waktu tertentu.

f. Keputusan penerimaan³⁶

Keputusan ini dibuat oleh tim setelah mempelajari dan menilai seluruh hasil tes yang diikuti oleh pelamar. Keputusan ditolak dibuat sesingkat

³⁶ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2017), h. 71.

mungkin seraya mengucapkan terimakasih dan memberikan harapan dan mengharapkan si pelamar tidak kecewa dan berputus asa menerima keputusan ini. Bagi yang lulus dalam tahap ini biasanya diminta untuk segera melengkapi segala persyaratan yang dipersyaratkan. Bahkan untuk pekerjaan tertentu akan diberikan pelatihan untuk beberapa waktu agar si calon karyawan begitu bekerja benar-benar sudah siap.³⁷

6. Indikator Seleksi

Menurut Simamora, indikator seleksi antara lain:³⁸

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
5. Kesehatan
6. Tes tertulis
7. Tes wawancara

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi

Proses seleksi disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau

³⁷ Kasmir, *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)”*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 107-112

³⁸ Tri Oktavia Wulandari dan Nungky Viana Feranita, *“Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Mulia Jaya”*, *Majalah Ilmiah Vol. 2 No.1(2020)*, h. 48

organisasi. Ketelitian dari proses bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

- a. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
- b. Mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
- c. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
- d. Pendekatan seleksi yang berbeda-beda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
- e. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga mempengaruhi proses seleksi.

B. Penempatan Karyawan

1. Pengertian Penempatan

Definisi penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.³⁹ Adapun Pendapat dari para pakar atau sumber yang terkait

³⁹ Nila Mardinah, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam", Jurnal Ekonomi Islam, vol. 1 (Juli-Desember, 2016), h. 224

definisi penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Sjafrri Mangkuprawira, penempatan merupakan Penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.⁴⁰
- b. Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal, penempatan adalah Penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.⁴¹
- c. Menurut Danang Sunyoto, penempatan adalah Proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.⁴²
- d. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono, penempatan tenaga kerja adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang

⁴⁰ Sjafrri Mangkuprawira, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 171

⁴¹ Rivai Zainal, et.al, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 155

⁴² Danang Sunyoto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: CAPS, 2020), h. 122

terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya.⁴³

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menemukan posisi atau jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Jadi penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menemukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Prinsip Penempatan

Belajar pada sejarah, bahwa Rasulullah SAW. Menempatkan Mu'adz bin Jabal sebagai gubernur Yaman karena paham, ketajaman akal dan akhlaknya. Selain itu juga beliau menempatkan Umar mengatur sedekah karena sifat adil dan tegasnya ataupun menempatkan Khalid sebagai pimpinan militer karena kemahiran dan terlatihnya di bidang militer.⁴⁴

Prinsip dalam penempatan tenaga kerja, yaitu *"The Right man in the right place and the right man behind the right job* (penempatan orang-orang yang

⁴³ Siswanto Sastrohadiwiryono, *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 162.

⁴⁴ Jusnaliana, *"Pengelolaan Sumber Daya Insani"*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 90.

tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”, hal ini dimaksudkan supaya penempatan tenaga kerja yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, kreativitas, inisiatif yang tinggi, bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan.

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ
إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥١﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ
الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٢﴾

Artinya : Dan raja berkata : “Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku. “Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia. Dia (raja) berkata, “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai. “Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir) karena sesungguhnya

aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.” (Q.S Yusuf: 54-55)⁴⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Nabi Yusuf a.s sangat tahu kemampuan yang beliau miliki dan beliau ingin membagi kemampuan tersebut untuk kepentingan masyarakat. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja baru untuk memegang jabatan penting diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas kebersihan, kejujuran dan budi pekerti saja masih belum cukup. Semuanya masih harus ditambah pula dengan kemampuan dan ketegasan dalam memegang jabatan yang terpenting dalam memberikan jabatan dan tugas penting kepada seseorang adalah berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memangku suatu jabatan dan melaksanakan tugas serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Dalam ayat ini juga dijelaskan bahwa terkadang seseorang harus menyatakan kemampuan-kemampuannya dan dengan suka rela menduduki jabatan dan mengemban tugas-tugas penting.

3. Penempatan dalam Perspektif Islam

Penempatan dalam Perspektif Islam Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Wahyono Abdul Ghafur, 2008).

posisi karyawan yang lulus seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan *“Right man the right place”*. Penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya. Hal di atas tertuang dalam hadist yang artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)”* (HR. Thabrani).

Karyawan yang professional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang didudukinya. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal (Yusanto, 2002) yakni kafaah (keahlian), himmatul‘amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

a. Kafaah (Keahlian)

Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan Islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau jabatan yang embannya. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b. Himmatul‘amal (etos kerja yang tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan meapenghargaan atau penghasilan semata.

c. Amanah (terpercaya)

Karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan ugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi.⁴⁶

⁴⁶ Nila Mardiah, “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”, Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016, h. 10-11

4. Faktor-faktor penempatan

Dalam penempatan karyawan, harus di sesuaikan dengan keahlian serta latar belakang pendidikan, sehingga setiap tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan professional. Dalam penempatan karyawan juga perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Menurut Werther & Davis dalam Suwatno dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Prestasi Akademis Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.
- b. Faktor Pengalaman Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

- d. Faktor Status Perkawinan Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan. Karyawan wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.
- e. Faktor Usia Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika karyawan sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.⁴⁷

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomsnce* yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

⁴⁷ Darwis Agustriyana, "Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, (Oktober 2015), h. 162-163.

kepadanya.⁴⁸ Kinerja adalah sebagian hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Se jauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance oleh Vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.⁴⁹

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja disini dapat dikatakan juga sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui evaluasi dan penilaian kinerja. Selanjutnya hasil dari penilaian kinerja tersebut digunakan oleh perusahaan khususnya manajer HRD (*human resource development*) sebagai informasi dasar yang akan digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dan kesuksesan berbagai kebijakan sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan berbagai proses lainnya.⁵⁰

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori ke Praktik*", (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 67.

⁴⁹ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta : Kencana pranada Media Group, 2009), h. 151.

⁵⁰ Dewi Hanggraeni, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012)", h. 122.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

a. Kemampuan mereka

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata yaitu 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dengan begitu maka karyawan akan lebih mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man in the right job*).

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah mencapai tujuan organisasi atau kerjanya. David C. Mc. Clelland berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau

tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. David C. Mc. Clelland juga mengemukakan ada enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi antara lain:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
 2. Berani mengambil risiko.
 3. Memiliki tujuan yang realistis.
 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk Merealisasikan tujuan
 5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dan menyeluruh pada kegiatan kerja yang dilakukan.
 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.
 7. Dukungan yang diterima
 8. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 9. Hubungan mereka dengan organisasi.⁵¹
3. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Islam memandang kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam melakukan suatu pekerjaan itu sendiri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta

⁵¹ Robert L. Mathis, John H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h. 78.

dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Dengan merujuk kepada Al-Qur'an Surat Al-Ashr ayat 1-3 Allah SWT berfirman:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

*Artinya: “demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati”.*⁵²

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa golongan orang yang tak merugi, yakni orang yang beriman, orang yang beramal sholeh, orang-orang yang menasehati dalam kebenaran dan orang-orang yang menasehati dalam kesabaran. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, upah / gaji dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai

⁵² Anjur Perkasa Alam, “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah”, Jurnal Analytica Islamica, STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, Langkat, Vol. 5, No. 1, (2016), h. 3.

dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.⁵³

⁵³ Kasmir, "*Manajemen Perbankan*", (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000), h. 154.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu

BPRS berdiri berdasarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 mengenai Bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Namun setelah terjadi perubahan BPRS diatur dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Untuk kegiatannya sendiri BPRS yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah (BPRS) Maslahat Dana Syariah Nusantara berdiri berdasarkan izin OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dengan nomor Kep-69/D.03/2017 tanggal 3 April 2017. Bank Syariah Adam resmi beroperasi tanggal 21 April 2017.⁵⁴

PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Cabang Bengkulu adalah salah satu Bank Syariah yang ada di Kota Bengkulu. Letak Kantor BPRS Maslahat Dana

⁵⁴ Ogi Erwansya, “*Manajemen Risiko Pada Pembiayaan Modal Usaha Di Bank Syariah Adam Kota Bengkulu (Studi Pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu)*”. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu: 2021)

Syariah Nusantara ini terbilang sangat strategis memudahkan masyarakat melakukan suatu transaksi. Alasan peneliti memilih PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu sebagai objek penelitian, yaitu karena visi misi dari PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara ini sesuai dengan syari'at Islam dan PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

B. Visi dan Misi PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara

1. Visi BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu

Menjadi lembaga usaha perbankan yang profesional dan mampu mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat, serta mampu bersaing dan menguasai pasar di daerahnya.

2. Misi BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu

- a. Mampu menyediakan kebutuhan permodalan usaha
- b. Memberikan kepuasan pelayanan yang tinggi melalui SDM dan teknologi
- c. Memberikan jasa produk yang bersaing dan berimbang.⁵⁵

⁵⁵ BPRS Maslahat Dana Syariah, di kutip dari <https://banksyariahadam.weebly.com/bprs-adam.html>. Pada hari Selasa, tanggal 30 Mei 2022, Pukul 22.15

C. Produk-Produk PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu

1. Produk penghimpunan Dana

Produk penghimpun dana merupakan simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syariah. Diperuntukkan bagi perorangan maupun Badan Hukum. Selain diberikan Bagi Hasil/ Bonus yang kompetitif, simpanan ini dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sehingga nasabah akan merasa aman, nyaman dan tenang menyimpan uangnya di Bank Syariah Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu.

- a. Tabungan wadiah mitra Adam tabungan ini diperuntukkan untuk masyarakat umum dengan setoran min: Rp.10.000,-
- b. Tabungan pelajar Bank Adam tabungan yang diperuntukkan bagi para pelajar di kota Bengkulu dengan setoran min: Rp.10.000,-
- c. Tabungan Haji dan Umrah tabungan ini diperuntukkan bagi masyarakat yang mempunyai keinginan untuk menunaikan ibadah haji dan umrah.
- d. Deposito Mudharabah adalah salah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam merencanakan keuangan anda yang sesuai dengan

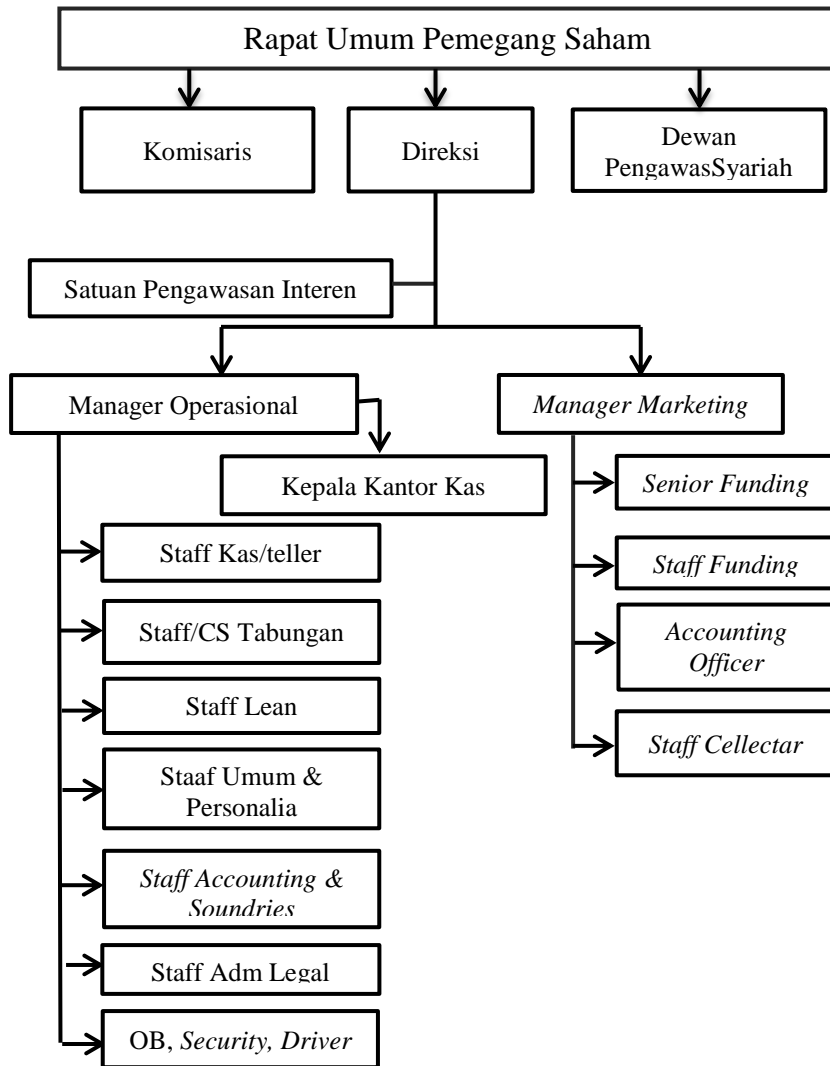
prinsip syariah, dengan bagi hasil yang menarik dan setoran awal Rp.1.000.000,-⁵⁶

2. Keunggulan Menabung dan Deposito Bank Maslahat Dana Syariah Nusantara

- a. Aman karena di jamin LPS (lembaga Penjamin Simpanan) sampai dengan 2 Milyar.
- b. Bebas biaya administrasi bulanan.
- c. Batas nominal yang di tabungkan tidak di tentukan jumlahnya.
- d. Fasilitas antar jemput dengan transaksi min: 5 juta.
- e. Di berikan bagi hasil yang menarik dan menguntungkan.
- f. Lebih berkah karena di kelola dengan prinsip prinsip syariah.
- g. Proses pembukaan rekening yang mudah dan tidak berbelit belit dan bebas antrian. Dengan syarat untuk pembukaan rekening cukup membawa foto copy ktp/sim yang masih berlaku dan mengisi formulir yang tersedia.

⁵⁶ Novia, “*Analisis Prinsip 5P (Party, Purpose, Payment, Profitabilitas, Protection) Dalam Meminimalisir Risiko Pemberian Pembiayaan Murabahah (Studi Pada PT BPRS Adam Kota Bengkulu)*”. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu: 2019)

D. Struktur Organisasi PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu



Sumber: Profil PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini berjumlah informan yang diteliti sebanyak tiga orang yang terdiri dari *Supervisor* Umum Support, *Account Officer* dan *Teller*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan yang diambil, hasil wawancara dengan informan di PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu tentang analisis pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu tersebut sebagai berikut:

B. Hasil Penelitian

1. Bagaimana Proses seleksi dan penempatan karyawan upaya di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.?

Proses seleksi adalah salah satu proses yang harus di lalui oleh setiap pelamar Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah lalu interview di Supervisor Umum untuk selanjutnya tahap wawancara, psikotes, dan kesehatan,

wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan hasil seleksi melihat daftar riwayat hidup/ *cv* /*curriculumvittae* milik pelamar. Kemudian dari *cv* pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerja. Dari proses seleksi ini adalah sejauh mana pelaksanaan seleksi memahami karakteristik apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, agar dapat memiliki kinerja yang baik pada saat mereka sudah menempati suatu jabatan.

Sedangkan Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Ibu Anis Pratiwi sebagai Supervisor Umum Support di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu mengenai proses seleksi dan penempatan karyawan dijelaskan bahwa.

“Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi, proses seleksi itu awalnya ada seleksi berkas terlebih dahulu setelah itu ke psikotes

untuk diwawancara, wawancaranya 2 kali sampai ke penentuan akhir yang menentukan siapa yang layak menjadi karyawan yang benar-benar berkualitas, maka proses atau pola seleksi harus dilakukan secara baik. Semua calon karyawan yang melamar dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Sedangkan Penempatan posisi kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, apabila yang dibutuhkan adalah posisi marketing, maka calon karyawan yang lolos seleksi akan ditempatkan pada posisi marketing. Bagi calon karyawan telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya maka akan dipertimbangkan untuk ditempatkan pada posisi kerja sesuai dengan pengalamannya. Selain itu, calon karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau pendidikannya dilakukan pelatihan atau orientasi kerja selama 2 atau 3 hari dengan cara mendapatkan pengajaran mengenai dasar-dasar perbankan syariah secara langsung dari Direktur kemudian pelatihan dengan karyawan tetap yang bekerja tetap yang bekerja pada posisi kerja yang sama.⁵⁷

2. Adakah bidang kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu dalam seleksi karyawan di BPRS Masalahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu?

kompetensi atau persyaratan yang di utamakan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan, sikap dan perilaku, Pengalaman mengorganisasikan orang,

⁵⁷ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support BPRS Masalahat Dana Syariah Nusantara*, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.10 WIB.

komunikasi dihadapan kelompok, kemampuan bekerja dalam tim, dan memiliki akhlak yang baik maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan mengikuti tuntutan islam.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Anis Pratiwi sebagai Supervisor Umum Support di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu

“Persyaratan itu menyangkut umur, pendidikan pada bidang keagamaan yang mampu membaca Al-Quran, mempunyai tutur kata yang sopan, pengalaman atau *skill* juga kemampuan yang kita utamakan.”⁵⁸

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Ibu Anggun Febri *staff* Umum dan Personalia BPRS Masalahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu:

“Kompetensi khusus yang jelas harus menguasai komputer setidaknya word maupun excel ya. Itu yang harus dikuasai karena kerjanya berkaitan dengan masalah pembuatan program itu, selain itu juga bagaimana cara kita berkomunikasi dengan orang lain juga diperhitungkan.”⁵⁹

3. Bagaimana kriteria perusahaan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu dalam seleksi dan penempatan karyawan?

Terkait kriteria perusahaan BPRS dalam seleksi dan penempatan karyawan adalah karyawan yang

⁵⁸ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support* BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.15 WIB.

⁵⁹ Anggun Febri, *Account Officer* BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 15 Juni, Pukul 10.20 WIB.

memiliki akhlak yang mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik, menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan. Dalam penempatan karyawan kriterianya adalah pendidikan, dalam menempatkan karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu menyesuaikan tingkat pendidikan, kemampuan serta pengalaman dan tentunya kelayakan pelamar pada posisi yang dilamar. Pendidikan juga menjadi salah satu faktor misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian Office Boy, Security.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Ibu Anis Pratiwi sebagai Supervisor Umum Support di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara:

“Kriterianya paling pendidikan D3 atau pun S1, berpenampilan menarik, ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik, tidak buta warna, disiplin jujur dan amanah, pengalaman kerja, terus juga office boy dan security minimum SMA BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu melakukan serangkaian tes dalam seleksi karyawan untuk menentukan penempatan karyawan dengan memanggil calon karyawan tersebut kemudian di wawancara, interview dan tes praktek untuk karyawan yang melamar di bagian Teller atau Cs maka tes prakteknya berupa gimana cara melayani nasabah, cara memberikan solusi ke nasabah. Lalu setelah wawancara dan tes tersebut, calon karyawan akan mengisi formulir yang berisi tentang identitas calon karyawan, pengalaman bekerja, pendidikan, kondisi kesehatan, kepribadian, dan data tentang keluarga calon karyawan. Kendala yang sering terjadi dalam tes seleksi

adalah terkadang calon karyawan yang melamar tidak sesuai dengan kualifikasi minimal yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan saat ada jabatan yang kosong perusahaan akan melakukan perekrutan untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut, dalam melakukan penempatan setiap karyawan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dan karyawan juga merasa nyaman dan cocok untuk bekerja di perusahaan, perusahaan juga menanamkan nilai-nilai islam terhadap setiap karyawannya.”⁶⁰

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Cindy Caroline *Teller* BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu :

“Saya dulu di tesnya itu disuruh menagih nasabah yang macet, ternyata bisa dan sampai selesai angsuran dari pembiayaan yang sudah dilakukan itu.”⁶¹

4. Apakah penempatan karyawan berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu?

Penempatan kerja karyawan adalah suatu kebijakan perusahaan/organisasi untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kualifikasi karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Penempatan kerja karyawan

⁶⁰ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support* BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.20 WIB.

⁶¹ Cindy Caroline, *Teller*, BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 16 Juni 2022, Pukul 14:15 WIB.

merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan karyawan, prinsip penempatan kerja harus dilaksanakan secara tepat dan konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Ibu Anis Pratiwi sebagai Supervisor Umum Support di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara:

“Iya tentu, Dalam menempatkan karyawannya perusahaan mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kualifikasi karyawannya, karena kalau kita asal-asalan dalam menempatkan karyawan sama saja kita membuat BPRS ini hancur. Jadi dalam menempatkan karyawan kita harus menyesuaikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karena ada hadis yang mengatakan bahwa jika suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. Dari hal tersebut kita tidak boleh sembarangan dalam menempatkan posisi seorang karyawan.”⁶²

5. Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu?

Pada dasarnya penempatan dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pimpinan puncak, dan kebutuhan tersebut mengacu pada

⁶² Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support* BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.25 WIB.

standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang dituangkan dalam uraian pekerja. Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi, peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan seleksi yang baik, dengan pelaksanaan seleksi yang baik karyawan yang diterima atau ditempatkan akan lebih berkualitas sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih baik.

Hal ini berdasarkan wawancara kepada Ibu Anis Supervisor Umum Support BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu:

“Iya tentu kalau itu. Penempatan karyawan jelas merupakan kebijakan yang diambil oleh pihak pengurus BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara jadi karyawan tidak bisa menentukan sendiri.”⁶³

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Ibu Cindy Caroline *Teller* BPRS Masalahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu:

⁶³ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara*, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.30 WIB.

“Saya direkrutkan sekitar tahun 2016, itu tidak langsung menempati posisi ini. Disini setiap tiga tahun ada pergantian pengurus. Jadi, pengurus berhak menempatkan karyawan-karyawannya, semacam *rolling* posisi seperti itu, ya mungkin untuk penyegaran jugakan, dan Setelah pelamar mengikuti setiap tahapan yang diberikan pelamar tinggal menunggu dinyatakan lolos dari proses seleksi makan pelamar hanya tinggal menunggu keputusan bagian personalia mengenai dimana dia harus menduduki suatu posisi/jabatan.”⁶⁴

6. Adakah kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu?

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diketahui kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan di BPRS yaitu setiap proses pasti akan menemui beberapa hambatan yaitu dalam proses seleksi pelamar, penyeleksi dan tolak ukur. Sejauh ini hambatan yang ditemui dalam proses seleksi adalah pada pelamar dan tolak ukur. Kendala pada saat proses seleksi adalah sulitnya mendapatkan jawaban yang tepat dari pelamar pada saat sesi interview, Para penyeleksi tidak terdapat kendala dikarenakan tidak ada masalah dalam penyeleksi, dalam menyeleksi setiap bagian memiliki wewenang masing-masing.. Sedangkan pada tolak ukur

⁶⁴ Cindy Caroline, *Teller*, BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, Wawancara Pada Tanggal 16 Juni 2022, Pukul 14.20 WIB.

pihak BPRS tidak ada hambatan sama sekali karena mereka memiliki tolak ukur yang sama disetiap kegiatan seleksi dilaksanakan.

Seperti yang disampaikan Ibu Anis Pratiwi sebagai Supervisor Umum Support di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara yaitu:

“Alhamdulillah, sejauh ini hambatannya ya masih itu-itu saja belum pernah kesusahan atau ada hambatan pas mewawancarai pelamar yang lolos. Mungkin karena kita juga sederhana dan santai aja ya pas nyeleksi jadi nggak pernah kesusahan pas wawancara, Cuma kurangnya ya emang di pelamar karena tidak mempersiapkan *interview* dengan matang, banyak kandidat yang menyepelkan tahapan ini, padahal meskipun memenuhi kualifikasi namun bila pada saat *interview* pertama tidak memberikan kesan yang baik, maka bisa jadi tidak akan dipanggil *interview* untuk yang kedua kalinya.”⁶⁵

Sedangkan dalam pelaksanaan penempatan sendiri tidak banyak hambatan yang ditemui oleh pihak BPRS, sejauh ini yang jadi hambatan yang ditemui adalah susahny mendapatkan kandidat yang pas. Perusahaan terkadang sulit untuk menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, meskipun seleksi telah diadakan secara matang. Setiap perusahaan harus mengawasi karyawannya sehingga dapat diketahui dengan cepat dan tepat, posisi mana yang paling tepat untuk mereka.

⁶⁵ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara*, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.35 WIB.

7. Setelah dilakukan seleksi dan penempatan, adakah usaha atau kebijakan yang dilakukan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu?

Setiap perusahaan mencari dan memilih karyawan baru, tentunya akan berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang baik tentunya perusahaan harus melakukan seleksi dan penempatan tenaga kerja. Pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan, dengan diseleksi dan penempatan tersebut diharapkan akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kemampuan/kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan

dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini berdasarkan wawancara kepada Ibu Anis Supervisor Umum Support BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu:

“Untuk meningkatkan kompetensi/kemampuan kita mengadakan training jadi setiap 2 kali sebulan kita kasih seluruh materi seperti pembiayaan, produk terbaru, jadi setiap karyawan itu tahu apa-apa saja yang berubah dan terbaru diperusahaan, dan nantinya itu akan diadakan ujian diakhir pertemuan ke semua pegawai tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja dimiliki oleh karyawan semakin meningkat.”⁶⁶

8. Apakah setelah dilakukan seleksi dan penempatan karyawan, BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara mengalami perkembangan dan juga peningkatan profit yang signifikan?

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Apabila proses seleksi dan penempatan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip SDM maka proses seleksi akan

⁶⁶ Anis Pratiwi, *Supervisor Umum Support BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara*, Wawancara Pada Tanggal 13 Juni 2022, Pukul 09.40 WIB.

mampu menghasilkan karyawan terpilih yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan profit, akan tetapi apabila proses ini dilaksanakan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif karena mungkin saja didapatkan bukan karyawan yang terpilih dan cocok dengan kebutuhan perusahaan.

C. Pembahasan

Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan yang mana seharusnya diterima dan dipekerjakan. Keputusan itu diambil dengan harapan agar yang diterima adalah mereka yang layak untuk diterima. Para *manager* personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolaknya sebagai karyawan baru. Seleksi adalah suatu proses pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja

yang telah memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penempatan adalah proses pemberian tugas atau pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilakukan sesuai ruang lingkup yang ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang telah lulus seleksi. Proses ini menjadi proses akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga. Sedangkan pengertian penempatan menurut Melayu Hasibuan menyatakan bahwa dalam menempatkan karyawan harus menerapkan prinsip "*the right man in the right place and the right man behind the right job*" yaitu orang-orang yang tepat pada tempat tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Setelah melakukan wawancara dan observasi mengenai Proses seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.

Salah satu proses yang harus dilalui oleh setiap pelamar seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah interview di Supervisor Umum Support asisten manager untuk melanjutkan tahap wawancara, psikotes, dan kesehatan, wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan hasil seleksi melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculumvittae* milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Dari proses seleksi ini adalah sejauh mana pelaksanaan seleksi memahami karakteristik apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, agar dapat memiliki kinerja yang baik pada saat mereka sudah menempati suatu jabatan.

Proses penempatan karyawan adalah proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang telah lulus seleksi. Proses ini menjadi akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan kualifikasi yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisien kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga. Penempatan

karyawan bisa diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Yang terpenting dalam penempatan harus berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memegang pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan kejujuran serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Karyawan yang professional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Salah satu kriteria yang digunakan dalam menempatkan karyawan baru adalah pendidikan. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu menempatkan jenjang pendidikan dan kemampuan bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan dibagian Security atau office boy, sedangkan pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 akan ditempatkan di bagian *teller* ataupun *customer service* yang sesuai dengan kemampuan pelamar.

Setelah melaksanakan proses seleksi dan penempatan karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu menerapkan beberapa kebijakan

untuk meningkatkan kemampuan/kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses seleksi karyawan terdiri dari beberapa tahap yaitu tahap I tes tertulis, tahap II wawancara, tahap III adalah tes psikologi, tes IV *medical chek up* dan tes terakhir adalah wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan. Pada tahapan tersebut masing-masing menggunakan sistem gugur, artinya jika pelamar tidak lolos pada tahap pertama maka tidak dapat mengikuti ke tahap selanjutnya. Pada BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu, pelamar yang terpilih akan mendapat pelatihan dari kantor agar dapat mengetahui cara kerja BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.
2. Proses penempatan ini menjadi akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan karyawan sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place and the right man behind the right job*" yaitu penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Hal ini dimaksudkan supaya penempatan

tenaga kerja yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan.

3. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan sudah baik bahwasanya di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara telah menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kemampuan/kinerja karyawannya, seperti mengadakan *training* setiap 2 kali sebulan , kasih materi untuk dipelajari semua karyawan dan materinya itu di kirim digrup tiap minggu, dan kalau ada *product* terbaru itu harus di *sharing seaseon* dan nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat.

B. Saran

1. Bagi BPRS Maslahat Dana Syariah Bengkulu diharapkan selalu menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas tanpa adanya unsur nepotisme, sesuai dengan prinsip Islam yaitu : jujur, adil, dan bijaksana.
2. Bagi karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu yang bertugas menyeleksi dan penempatan karyawan diharapkan tidak membeda-bedakan calon pelamar satu dengan yang lain.

3. Bagi karyawan yang akan melamar kerja diharapkan mempersiapkan segala sesuatunya seperti fisik, pengetahuan, mental dan syarat umum.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa lebih jeli dalam mencari bahan untuk tindak lanjut dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Husaini. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Warta Edisi* Vol. 51, 2017.
- Abu Fahmi, dkk. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah.*" Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Anggota IKAPI, 2014.
- Ambar Teguh S. dan Rosidah. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Ana Trisnawati. *Skripsi "Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan."* Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- Anas Santoso. *Skripsi "Analsis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah,"* 2019.
- Anjur Perkasa Alam. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah', ,." *Jurnal Analytica Islamica, STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, Langkat* Vol. 5, No, 2016.
- BPRS Maslahat Dana Syariah, di kutip dari <https://banksyariahadam.weebly.com/bprs-adam.html>. Pada hari Selasa, tanggal 30 Mei 2022, Pukul 22.15
- Danang Sunyoto. "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Yogyakarta: CAPS, 2022.
- Darwis Agustriyana. "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT

- Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung’,.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Entrepreneurship* Vol. 9, No (2015): h. 162-163.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an Dan Terjemahan*. Bandung: sygma, 2009.
- Dewi Hanggraeni. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Didi Slamet Riyadi dan Resista Vikaliana. ““Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta.”” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* Vol.6 No.1 (2020).
- Eddy Sanusi Sillitonga. “*Manajemen SDM Perguruan Tinggi Pendekatan Kepemimpinan Profesional.*” Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Edy Sutrisno. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Kencana pranada Media Group, 2009.
- Handoko. “Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Di PT MRT Jakarta.” *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu* Vol. 3 No (2020).
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n.d.
- Hasibuan Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: PT. Bumiaksara, 2013.
- Henry Simamora. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Heriyanto Aan Prabowo. ““Analisis Pemanfaatan Buku

- Elektronik (E-BOOK) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang.” *Jurnal Ilmu Perpustakaan* Vol.2 No.2 (2013).
- Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Jusnaliana. “*Pengelolaan Sumber Daya Insani*.” Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Kasmir. “*Manajemen Perbankan*.” Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Lexy J Moleong. “*Metode Penelitian Kualitatif*.” Bandung: Rosdakarya Alfabeta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*”,. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Meldona. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*.” Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muhammad ramadhan. “*Metode Penelitian*.” Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2021.
- Mutiara Panggabean. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Nila Mardinah. ““Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam.”” *Jurnal Ekonomi Islam* 1 (n.d.)
- Novia. “*Analisis Prinsip 5P (Party, Purpose, Payment, Profitabilitas, Protection) Dalam Meminimalisir Risiko*

- Pemberian Pembiayaan Murabahah (Studi Pada PT BPRS Adam Kota Bengkulu)*". Bengkulu: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2019.
- Ogi Erwansya. "*Manajemen Risiko Pada Pembiayaan Modal Usaha Di Bank Syariah Adam Kota Bengkulu (Studi Pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu)*". Bengkulu: (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2021.
- Rivai Zainal, et.al. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*" Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Ruth Silaen Novia Kurniasih Setyagustina, Dkk. "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional.*" Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sjafri Mangkuprawira. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.*" Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Sofidin Azwar. "*Metode Penelitian.*" Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.
- Stephen Robbin P. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I Dan II, Edisi Kedelapan.* Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&G.*

- Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono, “*Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*”
Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suwatno, Juni Priansa Donni. “*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*” Bandung: Alfabeta, 2016.
- Theresia Desi Yulianti. “Pengaruh Proses Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)* Vol. 2 No. (2018).
- Tri Oktavia Wulandari dan Nungky Viana Feranita. “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Mulia Jaya.” *Majalah Ilmiah* Vol. 2 No. (2020)
- Veithzal Rivai dkk. *Bank and Financial Institution Management Conventional & Sharia System.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga, 2012.
- Yumanita, Ascarya dan Diana. *Bank Syariah : Gambar Umum.* Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Kahar Muzakkar, Padang Uluwatu Bengkulu
 Telp: 07801 51171-51172-51173 Fax: 07801 51171

FORM 1 PENGAJIAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : VINA ANZALINA
 NIM : 1811190195
 Prodi : PERBANKAN SYARIAH
 Semester : 7

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. Judul 1*: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BPRS Adam Bersih

Latar Belakang Masalah**: (Lampirkan)

Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

Judul 2*: Judul Baru: Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan
Tenaga Kerja Uraan Meningkatkan Kinerja Karyawan

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan): (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adam Bersih)

Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

3. Judul 3*:

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan)

Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

Pengelola Perpustakaan

Khodin Sulaiman, M.A

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Idwal B.M.A

IV. Judul Yang Disahkan

Apa judul no 1. No 1 lebih lebih
dibaharui.

Penunjukkan Dosen Penyetimnar:

Bengkulu, 30 Desember, 2021

Mahasiswa

Mengesahkan

Kapri/Ks/Mangemen

[Signature]

[Signature]

Vina Anzalina

* Jelas, spesifik, tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata
 ** Minimal 5 (lima) paragraf berisi ide atau gagasan yang mengungkapkan masalah penelitian (kesenjangan antara
 ideal/teori dan praktek/pelaksanaannya)
 *** Jelas, spesifik dan tidak ambigu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagat Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Senin, 11 April 2022
Nama Mahasiswa : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Jurusan/Prodi : Perbankan syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
ANALISIS PELAKSANAAN SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adami Bengkulu)		

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP. 196606161995031003

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No.	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	Metode dan Rumus Masalah	- Perbaiki di Kata? y. bahas dan kpp - Susunan di Pedon Perbankan
2	Teknik Penulis	-
3	Egri teori	- Ganti ke teori Ekonomi PBS

Bengkulu, April 2022
Penyeminar,

Idwal B. MA.
NIP. 198307092009121005

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adam Bengkulu)" yang disusun oleh :

Nama : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Prodi : Perbankan Syariah

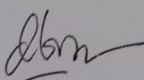
Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

Hari : Senin
Tanggal : 11 April 2022 M/ 1443 H

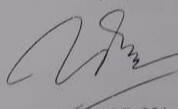
Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 11 April 2022 M
Ramadhan 1443 H

Mengetahui
Koordinator Prodi PBS


Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012

Penyeminar


Idwal B. MA
NIP. 198307092009121005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Paing Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51278-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0592/Un.23/ F.IV/PP.00.9/04/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Asnaini, M. A.
NIP : 197304121998032003
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Idwal B, M.A
NIP : 198307092009121015
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft
kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah

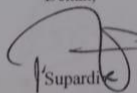
N A M A : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
Adam Bengkulu

Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 25 April 2022
Dekan,



Supardi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736)-51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)" yang disusun oleh :

Nama : Vina Anzalina
Nim : 1811140195
Prodi : Perbankan Syariah

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, Mei 2022

Pembimbing I

Dr. Asnaini, M. A.
NIP.197304121998032003

Pembimbing II

Idwal B. M. A.
NIP. 198307092009121015

Mengetahui,
Ka. Prodi Perbankan Syariah

Debbv Arisandi, MBA
NIP.198609192019032012

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Pendidikan :
Jabatan :

Daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu

1. Bagaimana proses atau pola seleksi karyawan yang dilakukan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu?
2. Adakah Bidang Kompetensi yang diutamakan atau persyaratan tertentu dalam seleksi karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu?
3. Bagaimana kriteria perusahaan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu dalam seleksi dan penempatan karyawan?
4. Apakah penempatan karyawan berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu?
5. Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu?
6. Adakah kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Kota Bengkulu?
7. Setelah dilakukan seleksi dan penempatan, adakah usaha atau kebijakan yang dilakukan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara untuk meningkatkan kemampuan karyawan?
8. Apakah setelah dilakukan seleksi dan penempatan karyawan, BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara mengalami perkembangan dan juga peningkatan profit yang signifikan?

Bengkulu, Mei 2022

Peneliti



Yina Anzalina
Nim.1811140195

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Asnaini, M. A.
Nip.197304121998032003

Pembimbing II



Idwal B. M.A
Nip.198307092009121015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0738) 51276-51171-51172, Faksimili (0738) 51171-51172
Website: www.uinfbengkulu.ac.id

Nomor : 0633/Un.23/F.IV.1/PP.00.9/6/2022
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

3 Juni 2022

Yth. Pimpinan BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara
di-
Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan syariah
Semester : Delapan (VIII)
Waktu Penelitian : Tanggal 3 Juni s.d 3 Juli 2022
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu)
Tempat Penelitian : BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I



Narul Haki



PT. BPRS Maslahat
Dana Syariah Nusantara



Bengkulu, 01 Juli 2022

: 09/1/MDSN/VI/2022
: Biasa

No
Sifat

Kepada
Ketua Jurusan / Program Studi Ekonomi Syariah
Universitas Islam Negeri Fatmawati

Di
Tempat

Perihal : SURAT KETERANGAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bersama dengan ini kami PT BPRS Maslahat Dana syariah Nusantara menzrangkan bahwa :

Nama : Vira Anzalina
NIM : 1811140195
Program studi : Ekonomi Syariah/ Perbankan Syariah
Institusi : Universitas islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Telah melaksanakan kegiatan penelitian untuk memperoleh data guna melengkapi penulisan skripsi pada PT BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara dengan judul *Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara Bengkulu.*

Demikianlah kami surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana MESTINYA.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT BPRS MASLAHAT
Dana Syariah Nusantara


Abis Pratiwi
SPV support

PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara
Jl. ...
Bengkulu, ...



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Vina Anzalina Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1811140195 Pembimbing I : Dr. Asnaini, M.A.
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah
Nusantara Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Rabu, 27 April 2022	Penyerahan Sk dan Proposal	Lanjut Bimbingan Dengan Pembimbing II	P
2.	Selasa, 27 Mei 2022	Bimbingan Pedoman Wawancara	Lanjut Untuk Penelitian	P
3.	Selasa, 12 Juli 2022	Bab I-V	-Perbaiki Abstrak -Footnote Perbaiki lihat pedoman -Perhatikan Huruf Kapital	P
		Bab I-V	Bab II dan III sumbernya dan footnote yang belum ada	P

			-Hasil Disusun Sesuai Dengan Rumusan Masalah -Perbaiki Sesuai pedoman -Kesimpulan Dan Saran Di Perbaiki -Perbaiki Daftar Pustaka Sesuai Pedoman	A
3	guru selam/ 12 juli 2022	Abstrak Pembahasan	-Hasilnya di kirim dg masalah yg dibahas ditambahkan yg penting dibahas	A
4	gurut/ 15 juli - 2022	Bab 1 - V	Acc diujikan	A

Bengkulu, 15 Juli 2022

Pembimbing I






Dr. Asnaini, M.A.
NIP. 197304121998032003






KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

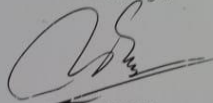
Nama : Vina Anzalina Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1811140195 Pembimbing II : Idwal B, M.A
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Seleksi Dan Penempatan Karyawan Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslahat Dana Syariah
Nusantara Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Rabu, 18 Mei 2022	BAB II	Perbaiki Penulisan Sesuai Dengan Buku Panduan	
2	Kamis, 19 Mei 2022	BAB I-III	Perbaiki Penulisan Footnote, Penulisan ayat Al-qur'an, Sesuai Dengan Buku Panduan	
3	Senin, 23 Mei 2022	BAE III	Perbaiki Daftar Pustaka, dan Buat Pedoman Wawancara	
4	Rabu, 25 Mei 2022	BAB I-III	Perbaiki Footnote	
5	Jumat, 30 Mei 2022	Bab 1-3 dan pedoman wawancara	ACC	
6	Jum'at, 24 Juni 2022	Daftar Pustaka	Daftar Pustaka Gunakan Mandeley	

7	Kamis, 30 Juni 2022	Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Di Perbaiki	
8	Selesa, 5 Juli 2022	Daftar Pustaka	Gunakan Mandeley, Dan Daftar Pustaka Di Perbaiki	
9	Kamis, 7 Juli 2022	BAB I-V	ACC. Lanjut Ke Pembimbing I	

Bengkulu, Juli 2022

Pembimbing II



Idwal B, M.A

NIP.198307092009121005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagat Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon: (0736) 51276-51171-51172, Faksimil: (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME

Nomor: 085/SKLP-FEBI/02/7/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Vina Anzalina
NIM : 1811140195
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Analisis Pelaksanaan Seleksi dan Penempatan Karyawan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di BPRS Maslaha: Dana Syariah Nusantara Bengkulu)

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 23 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 18 Juli 2022
Ketua / Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Kepada Ibu Anis Pratiwi



Wawancara Kepada Ibu Anggun Febri



Wawancara Kepada Ibu Cindy Caroline

