

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan nama Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan adalah perusahaan yang berbadan hukum perseroan terbatas, merupakan kantor pusat kegiatan bank syariah yang mulai berdiri pada tahun 2008 dengan nama pertamanya yang sangat kedaerahan yaitu PT. BPRS Sarana Pamekasan . Membangun berlokasi di JL. Agus Salim 20 Pamekasan. Dengan akte pendirian pada tanggal 03 Maret 2008. Notaris Ika Ismanijarti, SH di Sedati Sidoarjo No. 06. Persetujuan Menteri Hukum dan HAM RI No.AHU-21132.AH.01.01 Tahun 2008 didaftar sesuai UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Lembaga Negara Tahun 2007 No. 106. Tambahan Lembaran Negara No. 4756 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan UU No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan terbatas No. 13015200728.PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan telah mendapatkan ijin beropasi sesuai dengan keputusan Gubernur BI No. 10/41KEP.GBI/2008 Jkt.19 Juni 2008 yang ditetapkan di Jakarta.<sup>1</sup>

Peresmian dibukanya PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun langsung oleh Deputi Gubernur Bank Indonesia yaitu HJ. Siti Fajriyah.

Pada tahun 2011 PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan akan mendirikan kantor cabang di kabupaten bangkalan, maka dewan komisaris

---

<sup>1</sup>Ajeng Permatasari, *Profil Perusahaan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*, (Pamekasan: tp,2008), hlm !.

berencana merubah Sarana Pamekasan Membangun menjadi Sarana Prima Mandiri. Setelah melakukan rapat bersama para pemegang saham, akhir diajukan izin perubahan nama ke menteri hukum dan HAM dan juga bank Indonesia pada bulan april 2010. Pada tanggal 16 November 2010, dilakukan perubahan nama oleh salah satu notaris yang ada di pamekasan. Akhirnya pada 30 juni 2011, perubahan nama disetujui oleh Menhum dan HAM No. AHU 32605AH.01.02 Maka terhitung tanggal 30 juni 2011 PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun menggunakan nama PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Namun pada 12 maret 2012 penggunaan nama baru tersebut dilarang sementara waktu oleh BI dengan alasan izin penggunaan nama tersebut belum keluar. Karena itulah PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun untuk sementara waktu. Izin penggunaan nama PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan barulah keluar dua bulan berselang tepatnya 11 Mei 2012.<sup>2</sup>

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan berslogan “Bersyariah Menuju Berkah”. Dengan didirikannya bank syariah di kota Gerbang salam ini diharapkan memberikan kontribusi untuk membangun kota pamekasan segala aspek, baik moral, sosial, dan ekonomi. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) pamekasan sebagai salah satu Bank Syariah bertekad untuk menjabatani kebutuhan masyarakat dalam pengadaan dana untuk investasi maupun konsumsi berlandaskan ekonomi islam.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan hingga saat ini memiliki satu kantor cabang di kabupaten Bangkalan yang berada di Jl. Trunojoyo No. 56 dan satu kantor kas di Bandaran, Tanjung Pamekasan sebagai salah satu bank

---

<sup>2</sup>Ajeng Permatasari, *Profil Perusahaan PT. BPR SPM Pamekasan*, (Pamekasan: tp, 2008), hlm. 1.

syariah yang kegiatan usahanya di lakukan di kabupaten pamekasan. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan memiliki tugas dan fungsi sebagai intermediare untuk menjembatani masyarakat yang kelebihan dana dan kekurangan dan untuk di putar dan menghasilkan laba.<sup>3</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mempunyai motto, visi dan misi sebagai berikut:<sup>4</sup>

### **a. Visi**

Menjadi BPR Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam kegiatan usaha syariah.

### **b. Misi**

Memberikan pelayanan yang mudah, cepat dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

### **c. Motto**

Bersama meningkatkan kesejahteraan dalam semangat Fastabiqul Khairat.

## **3. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil optimal, karena dengan struktur organisasi akan memperlancar

---

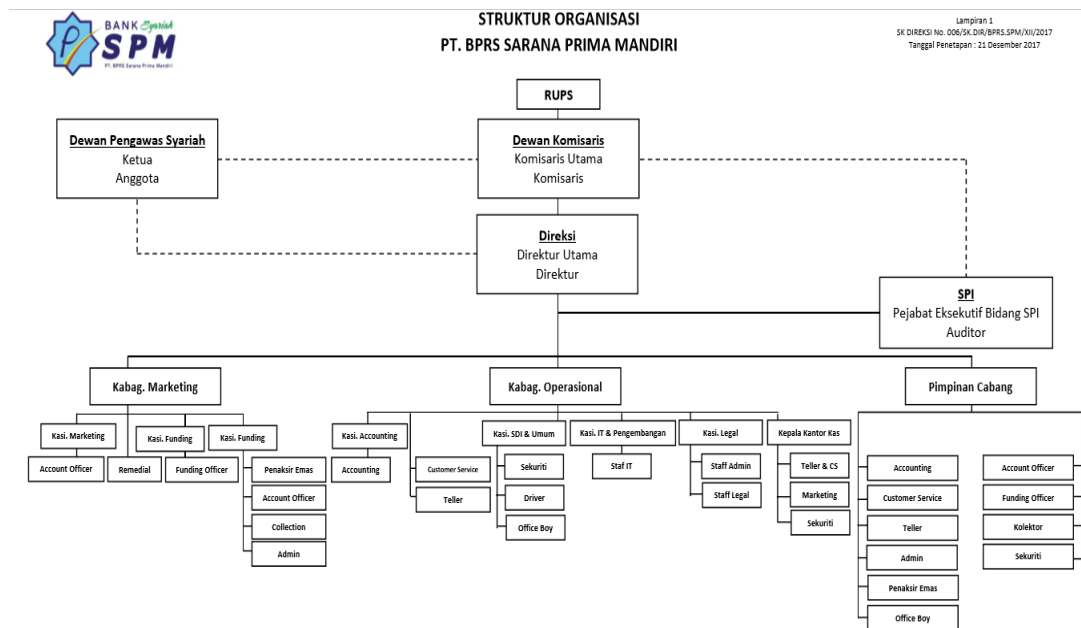
<sup>3</sup>Ibid.

<sup>4</sup>Mariyatul Qibtiyah, "Visi dan Misi PT. BPRS SPM Pamekasan", Official website SPM Pamekasan diakses dari <http://www.bprs-spm.com> pada tanggal 5 November 2017 pukul 10.11

tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi.

Adapun bentuk struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, yaitu:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**



#### 4. Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

- Kantor Pusat Pamekasan
- Kantor Cabang Bangkalan
- Kantor Kas Bandaran
- Kantor Kas Larangan
- Kantor Kas Arosbaya
- Kantor Kas Kamal

## 5. Tugas-Tugas dalam Setiap Bagian

Uraian pekerjaan adalah uraian yang berisi informasi tertulis berkenaan dengan hal tugas dan tanggung jawab, kondisi, hubungan dan aspek-aspek pekerjaan dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus jelas serta mudah untuk dipahami setiap karyawan. Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1	Dewan Komisaris	<ol style="list-style-type: none"><li>Menetapkan kebijakan umum, melakukan pengembangan, pengawasan, dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.</li><li>Bertanggung Jawab atas pengembangan, pengawasan, dan pembinaan terhadap kebijakan direksi dalam mengelola PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.</li></ol>
2	Direksi	<ol style="list-style-type: none"><li>Memimpin, merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengembangkan kegiatan operasional, serta kebijakan Bank sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.</li><li>Bertanggung jawab atas ketaatan bank pada Undang-Undang, peraturan, dan ketentuan khusus pembiayaan.</li></ol>
3	Dewan Pengawas Syariah (DPS)	Mengawasi proses pengembangan produk baru BPRS, meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru BPRS yang belum ada fatwanya.
4	SPI	<ol style="list-style-type: none"><li>Mengawasi kebijakan Direksi dalam menjalankan bank, serta memberikan usulan pengembangannya kepada Direksi melalui Dewan Komisaris.</li><li>Mengawasi pelaksanaan anggaran dasar, peraturan internal BPRS, peraturan perusahaan, pedoman operasional,</li></ol>

		<p>pedoman pembiayaan, pedoman SPI, pelaksanaan kebijakan penerapan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah yang dilakukan oleh Direksi dan satuan kerja unit lainnya.</p> <p>c. SPI baik bersama-sama atau sendiri-sendiri setiap waktu dalam jam kerja kantor bank, berhak memasuki bangunan dan halaman atau tempat lain yang dipergunakan dan dikuasai oleh bank dan berhak memeriksa semua pembukuan, surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain-lain serta berhak untuk mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh karyawan bank.</p> <p>d. Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal bank.</p>
5	Kabag. Operasional	<p>a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional kantor pusat bank, meliputi <i>teller, costumer service</i>, tabungan dan deposito (kalau ada), <i>accounting</i>, legal (kalau ada), administrasi pembiayaan, teknologi sistem informasi, <i>general affair</i> (bagian umum lainnya seperti <i>security, driver</i> dan <i>office boy</i>).</p> <p>b. Bertanggung jawab atas penyediaan dana kas kantor pusat, melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.</p>
6	Customer Service	<p>a. Memberikan pelayanan dan informasi yang memuaskan kepada nasabah atau calon nasabah.</p> <p>b. Melaksanakan Prinsip Mengenal Nasabah termasuk PPAPU dan PPT.</p>
7	Teller	<p>a. Memberikan pelayanan kepada nasabah dalam transaksi penyetoran dan penarikan uang tunai, pemindahbukuan, transfer antar bank koresponden secara tepat, cepat dan efisien sesuai prosedur dan tata kerja sistem perbankan dengan memperhatikan pengamanan kekayaan bank.</p> <p>b. Bertanggung jawab kepada Manajemen atas jumlah uang yang diterima dan atau dibayar, sehingga uang yang ada sesuai dengan bukti.</p> <p>c. Melaksanakan opname cash dan mengamankannya dalam kasaneh tiap hari.</p>

		d. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.
8	Accounting	<p>a. Menyelenggarakan akuntansi bank, meliputi administrasi, pembukuan dan laporan keuangan maupun hal-hal lain yang menyangkut pembukuan bank.</p> <p>b. Bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan harian, bulanan, publikasi dan tahunan.</p>
9	Apraisal	<p>a. Melaksanakan kegiatan administrasi apraisal, maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan apraisal.</p> <p>b. Selalu menjunjung tinggi nilai syariah dalam menjalankan tugas apraisal jaminan dan melaporkan hasilnya dengan penuh tanggung jawab.</p>
10	Admin Pembiayaan	<p>a. Melaksanakan kegiatan administrasi pembiayaan, maupun hal-hal yang berkaitan dengan pembukuan pembiayaan dan laporan pembiayaan yang diberikan.</p> <p>b. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi pembiayaan dan lancarnya alur kerja administrasi pembiayaan dan alur penata usaha dokumen.</p>
11	IT Officer	<p>a. Merencanakan dan melaksanakan tugas memelihara, mengendalikan, dan mengawasi teknologi sistem informasi bank.</p> <p>b. Membuat laporan SID kepada Bank Indonesia.</p>
12	Security	Bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pengamanan bank, meliputi halaman, gedung, dan peralatan kantor dan seluruh asset bank.
13	OB	Melakukan tugas perawatan, pemeliharaan, kebersihan, kerapian, dan keindahan kantor bank meliputi halaman, gedung, dan peralatan kantor bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.
14	Driver	Mengemudikan kendaraan kantor setiap ada urusan kantor, baik didalam ataupun diluar kota, serta melakukan pemeliharaan dan perawatan kendaraan kantor.
15	Kabag. Marketing	a. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi kerja bagian marketing, meliputi penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan jasa perbankan.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan tugas sehari-hari.</li> <li>c. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Prinsip Mengenal Nasabah atau PPT dan PPAPU.</li> <li>d. Sebagai bagian dan anggota tim remediasi dan komite pembiayaan.</li> </ul>
16	AO Funding	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memasarkan produk tabungan, depositi mudharabah, dan jasa bank lainnya sesuai kebutuhan nasabah serta untuk meningkatkan keuntungan bagi bank.</li> <li>b. Dalam menawarkan dan menjual produk, bank harus selalu mengedepankan prinsip-prinsip syariah.</li> <li>c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.</li> </ul>
17	AO Lending	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memasarkan produk pembiayaan antara lain yaitu murabahah, ijarah, mudharabah, qardh, dan rahn atau produk lainnya sesuai kebutuhan nasabah untuk meningkatkan keuntungan bank terutama untuk mencapai kepuasan nasabah.</li> <li>b. Dalam menawarkan dan menjual produk, bank harus selalu mengedepankan prinsip-prinsip syariah.</li> <li>c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.</li> </ul>
18	Rahn	Melaksanakan tugas menaksir barang gadai (rahn), menyimpan barang gadai (rahn) yang telah disediakan kantor dengan aman dan memasarkan produk rahn.
19	Kolektor	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melaksanakan penagihan terhadap nasabah yang telah menunggak <math>\geq 2</math> bulan.</li> <li>b. Membuat laporan hasil penagihan.</li> <li>c. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah.</li> </ul>

**Sumber:** Dokumen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 2020.

## **6. Produk-Produk PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**



Adapun berbagai produk yang ditawarkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut:

**a. *Funding* (Penghimpun Dana)**

- 1) Tabungan Multiguna
- 2) Tabungan Haji dan Umroh Taubah
- 3) Tabungan Tarbiyah
- 4) Tabungan Ibadah Qurban
- 5) Deposito *Mudharabah*

**b. *Financing* (Pembiayaan Syariah)**

- 1) Pembiayaan *Murabahah*
- 2) Pembiayaan *Musarakah*
- 3) Pembiayaan *Mudharabah* (Bagi Hasil)
- 4) Pembiayaan *Ijarah Multijasa*
- 5) Pembiayaan *Ijarah amultiguna*
- 6) Pembiayaan *Ijarah* Modal Kerja
- 7) Pembiayaan *Tabarok*

Pembiayaan *mudharabah* sendiri adalah pembiayaan dalam bentuk/dana yang diberikan oleh bank untuk dikelola dalam usaha yang telah disepakati bersama selanjutnya dalam pembiayaan ini nasabah dan bank sepakat untuk berbagi hasil atas pendapatan usaha tersebut.

**c. Pelayanan Bank Lainnya**

- 1) Pelayanan pembayaran rekening listrik, telephone, PAM
- 2) Pelayanan penitipan kiriman uang dan transfer

3) Pelayanan *pay roll system* kepada lembaga-lembaga pendidikan, perusahaan-perusahaan dan membutuhkan konsep pembayaran gaji secara perbankan.

## **7. Perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri mulai terlihat pada tahun 2017, dimana bank syariah Sarana Prima Mandiri mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu pembiayaan Tanpa Agunan dan Barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya. Tidak hanya itu saja, perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ini juga tercermin dengan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja serta pencapaiannya dengan memiliki satu Kantor cabang di Bangkalan dan beberapa layanan Kantor kas. Selain itu, perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan juga terlihat dari jumlah nasabah yang terus meningkat setiap tahunnya.

## **8. Bentuk/Badan Hukum**

Surat Keterangan Domisili Usaha (SKDU)

Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Perusahaan Terbuka Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yaitu:

Nomor TDP : 1322166500013  
Pendaftaran : 22 Desember 2010  
NPWP : 01.309.883.5-644.001  
Nomor : 510/1626/434.403.16/2010  
No. Telpon : 0811315124

## **B. Paparan Data**

### **1. Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan kepada para karyawannya**

Untuk menciptakan suatu system rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, menerapkan beberapa hal, antara lain;

- a. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staf pelaksana yang ada) factor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu di isi dan aktivitas rekrutmen.
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
- c. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
- d. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
- e. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen.
- f. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
- g. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
- h. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
- i. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Simamora, *Rekrutmen* (Jakartan Timur:Rineka Cipta, 1997), hlm. 137

Dari hasil peneliti yang peneliti peroleh tentang Sistem Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka peneliti akan memaparkan data sesuai dengan judul peneliti, sebagai mana peneliti ungkapkan mengenai permasalahan yang ada di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Oleh karena itu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan seperti halnya dengan organisasi lainnya sangat membutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia agar PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan itu sendiri dan dapat bersaing di pasaran bisnis dengan kinerja karyawan yang baik.

Adapun peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu dilakukan sejak karyawan belum memulai kerja, dibandingkan dengan lembaga lainnya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tidak mencantumkan bahwasanya lembaga tersebut tidak mencantumkan lowongan pekerjaan, tetapi selalu menerima surat lamaran karyawan, sebagaimana wawancara dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan beliau menyatakan:

“Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, seorang karyawan sebelum memulai bekerja di lembaga tersebut, maka karyawan tersebut harus mengikuti penyeleksian yang berupa wawancara, tulis, selama masa penyeleksian berlangsung untuk karyawan baru yang di selenggarakan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan untuk menyeleksi kualitas kinerja karyawan, tujuan rekrutmen yang seperti adalah untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. Selain itu juga untuk memenuhi tanggung jawab lembaga dalam upaya menciptakan kesempatan kerja bagi karyawan”.<sup>6</sup>

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Iqbal, Karyawan Bagian SDM dan Nasabah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, (2 Maret 2020).

Pamekasan dimulai sejak karyawan tersebut belum bekerja PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sehingga karyawan yang belum berkompeten dibidangnya akan lebih paham untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dihadapinya. Tujuan lembaga PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan melakukan rekrutmen seperti ini untuk mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja dan juga untuk memenuhi tanggung jawab lembaga dalam menciptakan kesempatan kerja.

Selain melakukan wawancara dengan bagian SDM PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, peneliti disini juga melakukan wawancara dengan salah satu bagian HRD di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, beliau juga Menyatakan hal yang selaras dengan yang disampaikan bagian SDM PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu Bapak Fengky menyatakan :

“Metode peningkatan yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan cara mengadakan pelatihan berupa seminar, *workshop*, dan rapat anggota tahunan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”<sup>7</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan sumber daya manusia di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ditangani langsung oleh bagian SDM dengan tidak ditangani oleh bidang-bidang tertentu dan tidak ada kurikulum yang struktural dalam pengadaan peningkatan Sumber Daya Manusia.

Selain itu karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam meningkatkan agar dirinya terus maju, tidak hanya bergantung pada program yang dilaksanakan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, akan tetapi karyawan itu sendiri juga melakukan peningkatan diri diluar program di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan seperti halnya melakukan pelatihan diklat

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Fengky, Karyawan Bagian HRD PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (13 Maret 2020)

tentang ekonomi syariah atau study banding dengan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri cabang lainnya.

Selain itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pegawai SDM mengenai cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, dengan beberapa pertanyaan:

“Kami di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam menyeleksi dan cara rekrutmen dilaksanakan dengan beberapa cara yang pertama adalah calon karyawan yang melamar harus sesuai dengan jurusan yang kami perlukan, seperti halnya Perbankan Syariah, Ekonomi Syariah, dsb. Namun bisa saja jurusan lainpun melamar tapi hanya 50% saja untuk diterima kemudian kemampuan dari calon karyawan tersebut”<sup>8</sup>

Dapat disimpulkan bahwa dalam rekrutmen dan menyeleksi calon karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ditempuh dengan beberapa cara yaitu yang pertama calon karyawan harus sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan oleh lembaga selain itu juga kemampuan dari calon karyawan sangat diperlukan untuk melihat kinerja dari calon karyawan tersebut.

## **2. Implikasi Sistem Rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terhadap Kinerja Karyawannya**

Mengenai Implikasi Sistem rekrutmen karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan juga melakukan berbagai rangkaian seleksi, dan disini peneliti melakukan beberapa pertanyaan untuk mengetahui bagaimana kebijakan yang dilakukan:

“Seorang karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang bertugas dalam bidang penerimaan karyawan harus mengetahui kebutuhan yang diperlukan karyawan dan juga harus mengetahui jumlah karyawan baru yang sedang dibutuhkan. Berhubung pihak dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan tidak membuka lowongan kerja sehingga kami

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan Bapak Iqbal, Karyawan Bagian SDM dan Nasabah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (13 Maret 2020)

tidak mengeluarkan biaya untuk membuat iklan atau brosur lowongan kerja dan ketika dilakukan wawancara kami menggunakan fasilitas dari perusahaan, tidak menyewa sarana dan prasarana dari luar sehingga menekan *budget* rekrutmen karyawan. Semua hal tersebut harus direncanakan dan diputuskan dengan benar, misalnya dari semua surat lamaran yang masuk berapa pelamar yang akan diterima, penempatan posisi pelamar harus sesuai keahlian, dan perhitungan *budget* rekrutmen juga harus direncanakan. Namun, ketika pelamar sudah diterima dan ditempatkan diposisi masing-masing, pelamar tersebut harus *fleksibel* dalam membantu mengerjakan tugas dari posisi lain ketika dalam keadaan darurat dan tidak terduga. Proses perekrutan karyawan semuanya telah diatur dan dipertimbangkan secara hukum yang terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan pasal 31 UU No 13 Tahun 2003. Selama ini di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan tidak membuka Loker (Lowongan Pekerjaan) namun tetap tidak menutup pintu bagi calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan, artinya lembaga tetap menerima surat lamaran, ketika PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sedang membutuhkan karyawan untuk posisi tertentu, maka semua pelamar akan dipanggil untuk dilakukan tes wawancara dan tes tulis. Setelah semua tes dilakukan maka akan didapatkan calon karyawan yang benar-benar berkompeten di posisi yang sedang dibutuhkan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri karena jika keahlian karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan maka kinerja karyawan tersebut akan bagus juga karena sesuai dengan *passionnya*.<sup>9</sup>

Dapat disimpulkan bahwa di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan meskipun tidak mencantumkan lowongan pekerjaan tetapi lembaga tetap tidak menutup pintu para pelamar, kemudian calon karyawan akan dilakukan tes wawancara, tentunya setiap calon karyawan memiliki coretan yang berbeda, baru setelah itu dilakukan tes tulis. Kemudian peneliti juga menyinggung tentang perencanaan rekrutmen bertujuan untuk nilai perilaku islami, berikut pemaparan bagian SDM PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan:

“Iya, tentu dalam hal ini rekrutmen tenaga kerja yang memiliki nilai perilaku islami karena disini merupakan Bank Syariah dan juga sesuai dengan visi dan misi di lembaga ini, dan hal ini juga merupakan hal yang berkualitas di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Wawancara dengan Bapak Iqbal, Karyawan Bagian SDM dan Nasabah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (14 Maret 2020)

<sup>10</sup> Ibid.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan perencanaan rekrutmen bertujuan juga untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki perilaku islami karena hal ini merupakan visi dan misi dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dan lembaga ini merupakan Bank Syariah, hal ini juga sangat diperhatikan karena dapat mencerminkan kualitas dari karyawan tersebut.

Mengenai tentang kinerja karyawan peneliti disini melakukan wawancara kembali terhadap karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

“Untuk menyaring pekerja yang memiliki kinerja yang bagus biasanya kita mewawancarai seputar dengan prestasi yang pernah di raih oleh calon karyawan, jadi kita bisa melihat apakah calon karyawan tersebut memiliki kriteria yang kita butuhkan, juga terkait dengan deskripsi pekerjaan yang pernah dilakukan selama bekerja di perusahaan, sejauh ini dengan adanya tes tulis dan wawancara serta proses seleksi yang dilakukan sesuai prosedur, kinerja karyawan disini terbilang bagus dengan nilai 4 dari skala 1-5. Hal tersebut terbukti dengan adanya ketepatan waktu datang dan pulang karyawan, juga ketepatan waktu dalam menyetorkan laporan keuangan, kualitas dan kuantitas yang dimiliki setiap karyawan juga bagus, komunikasi terhadap sesama karyawan dan nasabah juga sangat baik terbukti dengan tingkat kepuasan nasabah yang meningkat setiap tahunnya. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan belum pernah mendapatkan penghargaan dari OJK namun karyawan bagian keuangan juga sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing sehingga kami tidak pernah mendapat teguran ataupun sanksi baik dari BI maupun OJK. Semua karyawan sangat menjaga dan bertanggung jawab seluruh asset yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga implikasinya nanti bagi karyawan dengan kinerja yang bagus dan mematuhi semua pertauran perusahaan akan mendapatkan kompensasi dapat berupa kenaikan gaji maupun kenantikan jabatan.”<sup>11</sup>

Jadi mengenai kinerja karyawan, biasanya pihak lembaga melihat atau mewawancarai seputar prestasi apa saja yang pernah diraih oleh calon karyawan tersebut untuk melihat bagaimana kinerjanya atau mendiskripsi pekerjaan yang pernah dilakukan selama bekerja diperusahaan.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Bapak Iqbal, Karyawan Bagian SDM dan Nasabah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (14 Maret 2020)



### **3. Kendala Sistem Rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Kendala-kendala yang biasa di hadapi dalam kegiatan perekrutan karyawan antara lain bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari karyawan, dan factor eksternal dari lingkungan. Secara umum kendala berasal dari:

- a. Faktor-faktor organisasi
- b. Kebijakan promosi dari dalam
- c. Kebijaksanaan tentang imbalan/gaji
- d. Kebijaksanaan tentang status ke pegawaiian atau karyawan harus bekerja penuh bagi oragnisasi/di mungkinkan separuh waktu
- e. Rencana sumber daya manusia

Dalam hal ini tentunya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki kendala dalam melakukan proses rekrutmen tenaga kerja khususnya pada saat ini, sehingga peneliti disini melakukan wawancara kembali dengan bagian HRD mengenai hal ini:

“Untuk kendala itu sendiri sebenarnya dalam hal ini tidak ada kendala melainkan kendala itu sendiri ada pada pribadi masing-masing karyawan tersebut, misalnya tidak bisa menjawab pertanyaan yang sudah diajukan oleh pihak Lembaga sehingga menyulitkan karyawan untuk melakukan wawancara secara langsung”.<sup>12</sup>

Dari pernyataan-pernyataan di atas memaparkan bahwa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen tenaga kerja sebenarnya merupakan kendala bagi calon karyawan tesebut, misalnya tidak bisa menjawab pertanyaan yang diajukan atau tidak bisa menjawab pertanyaan dengan baik sehingga menyulitkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan wawancara secara langsung dan bisa berakibat

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan Bapak Fengky, Karyawan Bagian HRD PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan (14 Maret 2020)

fatal bagi nilai yang akan diperolehnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa kendala yang di hadapi oleh lembaga termasuk kendala yang terahir yaitu rencana sumber daya manusia, karena rencana yang demikian sudah tentu membatasi langkah dan tindakan yang mungkin di tempuh oleh para pencari karyawan karena bagaimanapun apa yang telah di tetapkan dalam rencana harus di patuhi.

Selaras dengan pemaparan diatas peneliti juga menyinggung tentang bagaimana mengatasi kendala yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja tersebut, sehingga peneliti melakukan wawancara kembali dengan bagian HRD:

“Yang pertama lembaga menganalisa kebutuhan dan merencanakan perekrutan, artinya lembaga harus melakukan identifikasi terhadap adanya kebutuhan karyawan baru, selain itu juga harus menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan baru dalam perusahaan. Kedua menentukan metode rekrutmen dan memproses lamaran, kemudian melihat profil dari calon karyawan tersebut”<sup>13</sup>

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja yaitu yang pertama lembaga akan melakukan analisa kebutuhan dan merencanakan perekrutan dalam artian lembaga melakukan identifikasi terhadap adanya kebutuhan kemudian, menentukan metode rekrutmen dan memproses lamaran yang masuk di lembaga, lalu melihat profil dari karyawan tersebut.

### **C. Temuan Penelitian**

Berdasarkan temuan data yang dimaksud dalam konteks ini tentunya mempunyai korelasi atau hubungan yang sangat erat dengan hasil penelitian yang diperoleh dilapangan, baik yang dihasilkan dari pengamatan secara langsung (observasi) maupun hasil wawancara serta temuan lainnya yang berasal dari

---

<sup>13</sup> Ibid.

dokumentasi di lokasi penelitian yaitu di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

### **1. Sistem Rekrutmen yang Dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri melakukan sistem rekrutmen dengan cara mengambil berkas pelamar yang sudah masuk ke PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Jadi selama ini PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tidak pernah membuka lowongan pekerjaan secara luas. Hanya jika ada yang ingin melamar pekerjaan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri akan mempersilahkan untuk menaruh berkas lamarannya yang nanti jika lembaga membutuhkan karyawan bisa mengambil dari pelamar tersebut. Tujuan lembaga PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan melakukan rekrutmen proses seleksi mulai dari wawancara dan tes tulis dan kemudian akan ditempatkan diposisi sesuai keahliannya adalah untuk mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja dan juga untuk memenuhi tanggung jawab lembaga dalam menciptakan kesempatan kerja.

### **2. Implikasi System Rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam perekrutan karyawan, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri juga melakukan seleksi yang dapat mengetahui potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak salah untuk menempatkan. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan melakukan metode peningkatan berupa mengadakan pelatihan berupa seminar, workshop, dan rapat anggota tahunan. Dalam menyeleksi dan merekrutmen dilaksanakan dengan beberapa cara yang pertama, calon karyawan yang melamar harus sesuai dengan jurusan yang diperlukan lembaga, namun bisa

saja jurusan lainpun melamar tapi hanya 50% saja untuk diterima kemudian kemampuan dari calon karyawan. Seorang karyawan yang bertugas dalam bidang sumber daya manusia (karyawan) harus mempertimbangkan mutu karyawan, jumlah karyawan yang akan diterima oleh perusahaan, pertimbangan strategi rekrutmen, biaya yang diperlukan untuk proses rekrutmen agar tidak mengalami pembengkakan biaya, dan pertimbangan-pertimbangan hukum yang telah diatur oleh undang-undang negara tentang ketenagakerjaan pasal 31 UU No 13 Tahun 2003. Dengan adanya proses seleksi yang dilakukan sesuai prosedur, kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terbilang bagus dengan capaian nilai 4 dari skala 1-5. Hal tersebut terbukti dengan adanya ketepatan waktu datang dan pulang karyawan, juga ketepatan waktu dalam menyetorkan laporan keuangan, kualitas dan kuantitas yang dimiliki setiap karyawan juga bagus, komunikasi terhadap sesama karyawan dan nasabah juga sangat baik terbukti dengan tingkat kepuasan nasabah yang meningkat setiap tahunnya. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri belum pernah mendapatkan penghargaan dari OJK namun, karyawan bagian keuangan juga sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing sehingga kami tidak pernah mendapat teguran ataupun sanksi baik dari BI maupun OJK. Semua karyawan sangat menjaga dan bertanggung jawab seluruh asset yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan mematuhi semua peraturan perusahaan akan mendapatkan kompensasi berupa kenaikan gaji maupun kenaikan perusahaan.

### **3. Kendala dalam System Rekrutmen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**

Dalam proses rekrutmen ini, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tidak mengalami kendala yang ada. Namun, kendala tersebut berasal dari pelamar/ calon

karyawan itu sendiri ketika perekrut mengajukan pertanyaan, terdapat pelamar tidak bisa menjawab pertanyaan dengan baik sehingga menyulitkan bagi perekrut untuk melanjutkan wawancara, dan hal tersebut bisa berakibat fatal bagi nilai yang akan diperoleh oleh pelamar tersebut. Untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja tersebut, hal pertama yang dilakukan oleh lembaga akan melakukan analisa kebutuhan dan merencanakan perekrutan dalam artian lembaga melakukan identifikasi terhadap adanya kebutuhan kemudian, menentukan metode rekrutmen dan memproses lamaran yang masuk di lembaga, lalu melihat profil dari karyawan tersebut.

#### **D. Pembahasan**

Dari temuan dan hasil penelitian, selanjutnya dilakukan pembahasan hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini berikut rentetanya:

##### **1. Sistem Rekrutmen yang Dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Kepada Para Karyawannya**

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang di dapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.<sup>14</sup> Rekrutmen sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan

---

<sup>14</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 68

di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Rekrutmen karyawan adalah suatu proses mencari atau menyeleksi dari berbagai calon tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari suatu perusahaan dengan tujuan yang telah di tentukan.

Sistem rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebelum karyawan memulai bekerja dari sebuah perusahaan sudah mempersiapkan seleksi yang akan di butuhkan oleh perusahaan diantaranya : tes tulis, wawancara, sebelum pelaksanaan itu dimulai para calon karyawan harus mengikuti semua aturan seleksi yang sudah di tentukan guna meningkatkan dan menambah ilmu pengetahuan mereka agar mampu menghadapi persaingan yang sangat pesat.

Rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah untuk mengisi kekosongan posisi karyawan atau membutuhkan karyawan tambahan. Adapun syarat-syarat untuk rekrutmen karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah: pendidikan minimal D3 semua jurusan (diutamakan lulusan dari perbankan syariah atau ekonomi syariah), usia maksimal 25 tahun, dapat menguasai Microsoft office, memiliki kendaraan pribadi dan memiliki SIM C, mampu bekerja dalam tim, sehat jasmani dan rohani serta tidak merokok. Didalam persyaratan rekrutmen karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terdapat syarat tidak merokok baik laki-laki maupun perempuan, hal ini diterapkan di dalam PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena asap rokok dapat mengganggu, terlebih kepada yang tidak bisa mentolerir bau dari asap rokok, hal ini akan membuat orang lain tidak nyaman dan kinerja karyawan bisa menurun. Alasan tersebut yang menjadi adanya gangguan

dalam suasana kerja yang bersih dan nyaman sehingga karyawan yang lainnya tidak dapat bekerja dengan maksimal.

Setelah proses rekrutmen selesai, calon karyawan akan menerima beberapa tes sebelum akhirnya ditempatkan pada suatu posisi yang tepat, tes tersebut akan mempengaruhi posisi penempatan karyawan dan mempengaruhi seorang karyawan memenuhi standar kualifikasi di dalam PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau tidak. Sehingga, tes tulis dan wawancara harus dilakukan dan nilai dengan sungguh-sungguh karena hasil tersebut akan mempengaruhi penempatan dan kinerja karyawan tersebut.

Didalam suatu perusahaan yang bergerak dalam suatu lembaga untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengharapkan calon karyawan yang memang sudah punya kemampuan dan terlatih agar tujuan dari perusahaan tercapai secara maksimal. Dan kualitas sumber daya manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sangat baik, dan calon karyawan berharap di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan tetap mempertahankan kualitas baik saat ini.

## **2. Implikasi Sistem Rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Terhadap Kinerja Karyawannya**

Langkah awal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.

Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sendiri tidak melakukan rekrutmen dengan mengumumkan dengan adanya loker (lowongan pekerjaan). Tetapi jika ada yang berminat dan mengajukan lamaran pekerjaan, calon karyawan dapat menaruh lamaran ke kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Namun sebelum dilakukan wawancara kepada para pelamar, perekrut harus mempersiapkan beberapa hal diantaranya adalah perekrut harus mengetahui kebutuhan yang diperlukan karyawan dan juga harus mengetahui jumlah karyawan baru yang sedang dibutuhkan. *Budget* yang dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen karyawan, penempatan posisi yang sesuai dengan keahlian dari para pelamar, juga harus mempertimbangkan fleksibilitas karyawan dalam mengerjakan tugas perusahaan dan harus mempertimbangkan perekrutan karyawan secara hukum yang berlaku.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dimulai saat calon karyawan memasukkan surat lamaran kepada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan hal itu dikarenakan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan tidak membuka lowongan kerja namun calon pelamar bisa kapan saja memasukkan surat lamaran kerjanya. Ketika PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sedang membutuhkan tambahan karyawan atau terdapat kekosongan posisi. Kemudian pihak PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan akan melakukan seleksi administrasi, apabila calon karyawan mempunyai kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan dilihat dari berkas lamaran kerja yang diberikan, calon karyawan akan melanjutkan ke tahap wawancara. Di dalam proses wawancara pihak BMT akan melihat kualitas karakter diri di dalam calon karyawan tersebut. Wawancara juga bertujuan untuk melihat



seberapa cocok calon karyawan akan menempati suatu posisi di dalam perusahaan. Hal tersebut ikut andil dalam penentuan keputusan penempatan calon karyawan pada posisi barunya. Setelah tes dan penempatan sudah ditentukan, calon karyawan akan melalui masa magang di dalam perusahaan selama 3 bulan. Hal ini bertujuan agar BMT Permata Jatim dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan seberapa baik seorang karyawan berada dalam tugas yang akan ditanggungnya.

Serta di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri juga dilakukan promosi jabatan jika kinerja karyawan bagus, sehingga dengan adanya promosi ini karyawan akan lebih semangat dalam bekerja karena promosi jabatan adalah bentuk apresiasi atas hasil dari kinerja karyawan yang baik. Hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam indikator loyalitas pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Karena pada saat karyawan merasa dihargai mereka akan lebih menghargai perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Selanjutnya bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri untuk mendapatkan calon karyawan baru sebanyak mungkin maka pelaksanaan rekrutmen harus dilakukan dengan berbagai jalan dan daya upaya yang dapat menarik perhatian misalnya:

- a. Mencari sumber-sumber tenaga kerja yang terbaik secara terus menerus dengan mengadakan hubungan erat lembaga-lembaga penempatan tenaga, organisasi-organisasi pegawai, perguruan-perguruan tinggi dan sekolah-sekolah kejuruan serta kursus-kursus dan bila dipandang perlu dengan mengadakan pembibitan.
- b. Mencari calon-calon dari interen organisasi sendiri dengan jalan mengadakan penelitian catatan-catatan dalam kartu-kartu karyawan dan file pribadinya.
- c. Menyediakan literatur dan bahan-bahan pengumuman yang menarik.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Gustian, *Standart Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen*, Vol. 5, No. 2, (Oktober 2019), hlm. 81

Kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terbilang baik dan sesuai dengan prinsip dan proses rekrutmen karyawan, memiliki capaian nilai 4 dari skala 1-5. Hal tersebut terbukti dengan adanya ketepatan waktu datang dan pulang karyawan, juga ketepatan waktu dalam menyetorkan laporan keuangan, kualitas dan kuantitas yang dimiliki setiap karyawan juga bagus, komunikasi terhadap sesama karyawan dan nasabah juga sangat baik terbukti dengan tingkat kepuasan nasabah yang meningkat setiap tahunnya. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tidak pernah mendapatkan teguran dari BI dan OJK namun juga tidak pernah mendapatkan penghargaan dari OJK. Hal tersebut merupakan pencapaian memuaskan bagi perusahaan karena kinerja karyawan yang juga memuaskan.

Implikasi sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, dimana semakin baik proses rekrutmen maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, sehingga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan proses rekrutmen terhadap penerimaan karyawan baru sehingga diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang, sehingga karyawan yang memiliki kinerja bagus dan mematuhi semua peraturan perusahaan akan mendapatkan kompensasi, berupa kenaikan gaji maupun kenaikan jabatan sebagai apresiasi dari hasil kerja kerasnya.

### **3. Kendala Sistem Rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Tidak ada kendala secara langsung dalam system rekrutmen. Sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen tentunya memiliki kendala-kendala tersendiri, seperti halnya dengan sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

yang juga memiliki kendala dalam melakukan proses rekrutmen tenaga kerja khususnya pada saat ini, kendala itu sendiri ada pada pribadi masing-masing karyawan, seperti tidak bisa menjawab pertanyaan yang sudah diajukan oleh pihak lembaga sehingga kendala ini menyulitkan karyawan untuk melakukan wawancara

Dalam mengatasi kendala yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang pertama, lembaga akan melakukan identifikasi terhadap adanya kebutuhan karyawan baru. Yang kedua, menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan baru dalam perusahaan, menentukan metode rekrutmen dan memproses lamaran setelah itu melihat profil dari calon karyawan tersebut.

Dalam proses merekrut karyawan, lembaga harus mengedepankan prinsip yang menjadi acuan untuk menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri, bahwa prinsip rekrutmen harus berdasarkan dari mutu karyawan yang akan di rekrut, jumlah karyawan yang di rekrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, biaya yang diperlukan diminimalkan, perencanaan keputusan yang strategis, dan pertimbangan hukum. Proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana, banyak kendala yang ditemukan dalam kegiatan tersebut. Kendala dalam proses rekrutmen seperti ini bisa terjadi dalam suatu lembaga yaitu melalui tiga bentuk, kendala yang bersumber dari lembaga yang bersangkutan itu sendiri, kebiasaan para pencari tenaga kerja dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan lembaga.<sup>16</sup>

Kendala yang dialami calon karyawan tentunya sangat berpotensi bagi kinerja karyawan tersebut di masa yang akan mendatang, organisasi masa depan

---

<sup>16</sup> Erwin nurhada, *Analisis Pelaksanaan program rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan*, Vol. 9, No. 1, (April 2014), hlm. 3

perlu memfokuskan dirinya pada kebijakan sumber daya manusia yang baru. Organisasi-organisasi tersebut harus membantu pegawai memperoleh keterampilan dan kemandirian dalam menyesuaikan diri kedalam lingkungan baru, sebab akan memberikan rasa aman dan dukungan pada saat mereka tidak bisa lagi menggantungkan diri pada lembaga besar yang menyediakan hal-hal tersebut. Lembaga-lembaga tersebut harus menyadari bahwa memberi nilai lebih pada kapital manusia dan menekankan pentingnya kerja sama kelompok adalah yang mampu menghadapi tantangan perekonomian global. Agar dapat bersaing secara efektif, dunia usaha harus menarik, mempertahankan, memotivasi, dan menggunakan secara efektif orang-orang berbakat yang mereka temukan.<sup>17</sup>

Kendala dalam proses rekrutmen juga terjadi karena kebiasaan rekrutmen yang telah turun-temurun, menjadikan pelaksanaan proses rekrutmen berikutnya terbatas dalam mengambil kebijakan, menentukan pilihan yang lebih bersifat keterbaruan, sesuai dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan. Semuanya lebih kepada mengikuti proses yang pernah dijalankan, tidak berani mengambil inisiatif dan pada akhirnya mendapatkan karyawan baru dengan suasana lama.

---

<sup>17</sup> Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Prenada media, 2010), hlm. 236.

