

**ANALISIS PENEMPATAN KARYAWAN BERDASARKAN KUALITAS
MUTU SUMBER DAYA INSANIPADA PT BSI KANTOR CABANG
MATARAM**



OLEH :

HAJRATUL UNSYA
170502037

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2021**

**ANALISIS PENEMPATAN KARYAWAN BERDASARKAN KUALITAS
MUTU SUMBER DAYA INSANIPADA PT BSI KANTOR CABANG
MATARAM**

Skripsi
diajukan kepada Universitas Agama Islam Negeri Mataram
untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar
Sarjana Ekonomi



OLEH :

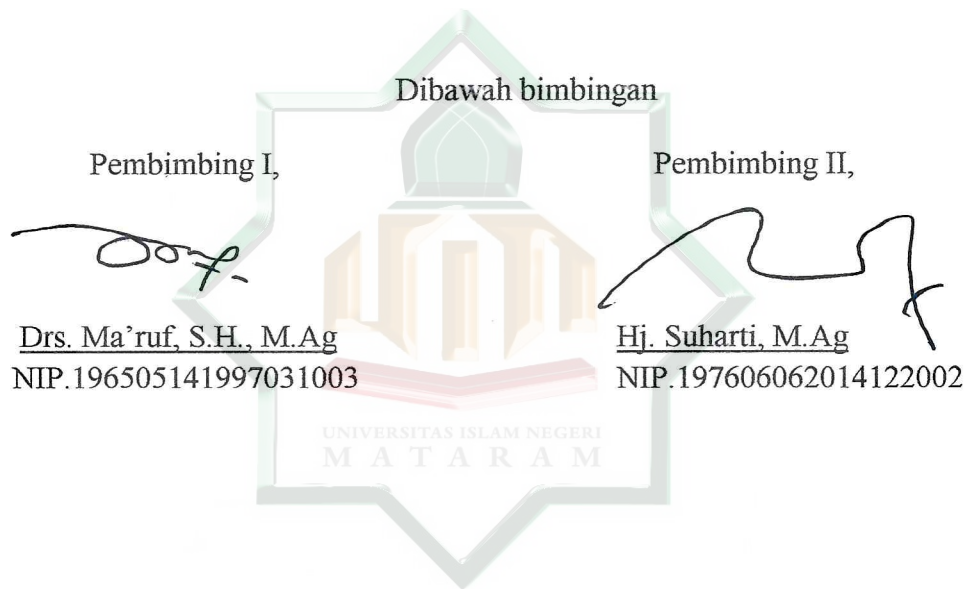
HAJRATUL UNSYA
170502037

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2021

SURAT PERSETUJUAN BIMBINGAN

Skripsi oleh: Hajratul Unsyah, NIM: 170502037 dengan judul “Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di uji.

Disetujui pada tanggal: 01 Desember 2021



Nota Dinas Pembimbing

Mataram, 01 Desember 2021

Hal : Ujian Skripsi

Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di Mataram

assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : Hajratul Unsyah

Nim : 170502037

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul : Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

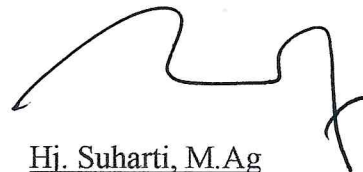
Wassalammu'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing I,



Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag
NIP.196505141997031003

Pembimbing II,



Hj. Suharti, M.Ag
NIP.197606062014122002

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Hajratul Unsyah, NIM: 170502037 dengan judul “Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram ” telah dipertahankan di depan dewan pengujian Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam Uin Mataram pada tanggal 21 Desember 2021

Dewan Penguji

Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag :

(Ketua Sidang/Pemb.1)

Hj. Suharti, M.Ag :

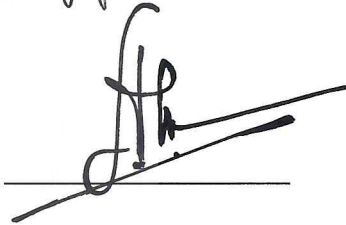
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)

DR. M. Firdaus, S.H.I., M. Si. :

Penguji I

Tati Atmayanti, M. Ec. Dev. :

Penguji II



Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Ridwan Mas'ud, M. Ag.
NIP. 195111102002121001

MOTTO

“Jadilah manusia yang bermutu dan berdaya saing tinggi serta memiliki tekad yang kuat dalam bekerja maka cita-cita dan tujuan akan tercapai”



Perpustakaan **UIN Mataram**

PERSEMBAHAN

***“ Skripsi ini aku persembahkan untuk
Mamaku tersayang Hadane dan papaku
Tercinta Ma'mum H.M Tayeb beserta
Kakak dan adikku dan tidak lupa untuk
Diriku sendiri yang sudah bisa berjuang
Sampai dititik ini”***



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Dan shlawat sertasalam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Penempatan Berdasarkan Sumber Daya Insani Pada Bsi Kantor Cabang Mataram”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi tingkat sarjana strata satu (S-1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mataram tahun 2021.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sebagai berikut.

1. Kepada kedua orang tuaku yang tak henti-hentinya memanjatkan doadalam setiap sujut untuk anaknya, orang tua tangguh yang ikhlas bekerjakeras untuk pendidikan anaknya.
2. Prof. Dr. H. Masnun, M. Ag. Selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberi tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan membimbing serta peringatan untuk tidak berlama-lama dikampus tanpapernah selesai.
3. Dr. Sunardi, M.S sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Imronjana Syapriatama, M.SEI sebagai Sekertaris Jurusan Perbankan Syariah.

4. Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag. sebagai Pembimbing I dan Hj. Suharti, M.Ag. sebagai Pembimbing II yang memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi mendetail, terus menerus, dan tanpa bosan di tengah kesibukannya menjadikan skripsi ini lebih matang dan cepat selesai.
5. Bapak Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Mataram yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, nasehat, dan bimbingan selama menuntuk ilmu di UIN Mataram.
7. Kepada seluruh *staff* PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik I yang telah sabar dan telaten dalam memberikan informasi dan data kepada peneliti.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat-ganda dari Allah SWT. Dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semesta. Amin.

Perpustakaan UIN Mataram

Mataram, 06 Oktober 2021

Penulis,

Hajratul Unsyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
PERSETUJUAN PEMBIMBING	III
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Tujuan dan manfaat penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Kajian teori.....	6
1. Penempatan Karyawan.....	6
2. Sumber Daya Insani	13
B. Penelitian terdahulu.....	19
C. Kerangka berpikir.....	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis dan Pendekatan penelitian.....	24
B. Waktu dan tempat penelitian.....	25
C. Sumber Data.....	26
D. Intrumen/alat dan bahan penelitian	27
E. Informan.....	28
F. Teknik Penentuan Informan.....	28
G. Teknik pengumpulan data/prosedur Penelitian.....	29
H. Teknik analisis data.....	31
I. Keabsahan data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil penelitian.....	41
1. Pelaksanaan Penempatan pada Bank Syariah Indonesia	
Kantor Cabang Mataram	41
2. Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu	
Sumber Daya Insani.....	48
B. Pembahasan.....	50
1. Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan pada PT BSI Kantor	
Cabang Mataram.....	50
2. Analisis Penempatan Karyawan PT BSI Kantor Cabang Mataram	
Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani.....	58

BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	69



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram.....	40



Perpustakaan **UIN Mataram**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Foto Kegiatan Wawancara	65
Lampiran 2 : Surat Balasan Persetujuan Izin Penelitian	67
Lampiran 3 : Surat Keterangan Turnitin	68
Lampiran 4 : Curriculum Vitae	69



Perpustakaan UIN Mataram

ANALISIS PENEMPATAN KARYAWAN BERDASARKAN KUALITAS MUTU SUMBR DAYA INSANIPADA PT BSI KANTOR CABANG MATARAM

Oleh:

HAJRATUL UNSYA

170502122

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan penelitian lapangan yang berjudul Analisis Pelaksanaan Penempatan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram insani. Fokus yang dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana penempatan berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram, dengan tujuan untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut mengenai Penempatan karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram karena dalam penempatan karyawan yang tepat memerlukan sistem penempatan yang baik dan benar, selanjutnya untuk mengetahui bagaimana menempatkan karyawan sesuai yang dibutuhkan berdasarkan kualitas mutu Sumber Daya Insani. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan yaitu: (1) observasi, (2) wawancara, (3) dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi Data, Data Penyajian Data dan Kesimpulan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal ini Penempatan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insan menempatkan karyawannya berdasarkan keahlian dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan tetapi melalui tahap analisis jabatan yang dilakukan oleh pimpinan

Kata Kunci : Penempatan , SDI, Karyawa

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perbankan syariah adalah terkait dengan risiko operasional yang tanpa diduga sering terjadi pada setiap lembaga keuangan baik perbankan maupun lembaga lainnya. Akhir-akhir ini, atau selama beberapa bulan terakhir di tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya situasi yang cukup krisis ekonomi ini berdampak pada dunia perbankan, termasuk dunia perbankan syariah di Indonesia.

Akibat dari pandemi Covid 19 ini beberapa perbankan syariah perlu dikaji ulang dalam menghadapi isu-isu krisis yang akan berdampak pada perbankan. Apabila gagal, perbankan syariah dalam mengantisipasi isu krisis akibat Covid-19 akan banyak risiko yang akan terjadi. Karena Pada proses berjalannya sistem perbankan pastilah diiringi dengan risiko yang ada dalam setiap sistem dan juga perkembangannya, termasuk dalam dunia perbankan syariah. Beberapa risiko yang akan timbul dari beberapa faktor termasuk risiko operasional yang akan terjadi, terutamanya pada salah kontribusi sumber daya insani (SDI) .¹

Untuk penyediaan sumber daya insani sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Para banker dituntut untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan modifikasi di dalam melakukan pengembangan sumber daya insani seiring dengan tujuan dari bank itu

¹ Heftika, Aini dan Abdurrohman “Analisis Risiko Operasional Bank Syariah Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Al-Intaj* (Vol. 6 No.2 September 2020), h. 38

sendiri. Sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menghasilkan sumber daya insani yang profesional dan sesuai dengan syariah.²

Penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dimana untuk mengisi kekosongan jabatan. Karyawan akan ditempatkan pada bidang atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal pada hari Kamis tanggal 25 Februari 2021 di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram, peneliti memperoleh data dari hasil wawancara bersama dengan Bapak Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor*. Dalam hal ini Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga jasa keuangan yang beroperasi dengan prinsip syariah. BSI merupakan hasil penggabungan antara Bank BRIS (Bank Rakyat Indonesia Syariah), Bank BNI Syariah (Bank Negara Indonesia Syariah) dan Bank BSM (Bank Syariah Mandiri). dan resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021.³

Dalam hal penempatan biasanya pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram akan melakukan analisis jabatan, jika di posisi *sales* kosong

²Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003), ed. Ke-1, cet. Ke-4, h. 133

³ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor BSI KC Mataram, Wawancara*, 25 Februari 2021 Jam 03:15.

maka pihak bank syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram akan menempatkannya di sana karena pada dasarnya tetap akan mengacu pada kebutuhan perusahaan tapi pada dasarnya pegawai yang baru direkrut tidak langsung ditempatkan pada posisinya tetapi akan terlebih dahulu ditempatkan di bagian pelayanan, agar pegawai baru mengetahui produk-produk yang dijual apa saja yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia kemudian untuk mengetahui bagaimana metode pelayanan nasabah, dan lain-lain. Setelah ilmu yang didapat sudah cukup baru kami menempatkan diposisi yang kosong sebelumnya.⁴

Tujuan diadakannya proses ini untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. sehingga diharapkan para karyawan mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank Syariah Indonesia.⁵

Bank Syariah Indonesia mengadakan rekrutmen salah satunya karena untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan tersebut. Rekrutmen ini didapat melalui sumber internal dan eksternal di mana sumber internal didapat dari karyawan tetap yang ingin naik jabatan sedangkan sumber eksternal didapat dari luar perusahaan (non karyawan) dengan menyebarkan pemberitahuan lowongan pekerjaan pada *website* Bank Syariah Indonesia. Pada tahap seleksi

⁴*Ibid.*

⁵*Ibid.*

Bank Syariah Indonesia pun melakukan tes pengetahuan agama seperti tes baca dan tulis Al-Qur'an serta praktek ibadah. Dalam hal penempatan, pihak pimpinan memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajiban, tugas-tugas, peraturan perusahaan, sejarah perusahaan, serta struktur perusahaan.⁶

Terkait dengan hal ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis penempatan karyawan berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada PT BSI Kantor Cabang Mataram". Tujuan peneliti memilih judul ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana penempatan karyawan PT BSI Kantor Cabang Mataram yang berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu :

Untuk mengetahui bagaimana Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT. BSI Kantor Cabang Mataram.

⁶*Ibid.*

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek, yaitu :

- a) Manfaat penelitian ini dari segi akademis atau teoritis.

Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan pengetahuan serta wawasan kepada mahasiswa, dosen serta masyarakat pada umumnya yang ingin mengetahui tentang bagaimana Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT. BSI Kantor Cabang Mataram.

- b) Manfaat penelitian ini dari segi praktis.

- 1) Bagi Penulis

Meningkatkan pemahaman penulis dalam merapkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan oleh akademik serta membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja di tempat yang bersangkutan.

- 2) Bagi BSI

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT. BSI Kantor Cabang Mataram.

3) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pembaca mengenai serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang tertarik dengan masalah ini.



Perpustakaan **UIN Mataram**

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.⁷ Sedangkan karyawan adalah kekayaan atau set utama dari setiap perusahaan. Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada perusahaan. 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, karyawan berdaya guna serta berhasil guna. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima atau ditempatkan akan lebih berkualitas sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih baik. Seleksi untuk setiap penerimaan

⁷Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Grafindo, 2007), h. 45

karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang berkualitas dan penempatannya tepat.⁸

Menurut Saydam, pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan SDI ini adalah untuk hal-hal berikut:⁹

- 1) Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.
- 2) Agar orang ditempatkan itu tidak berombang ambing dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan.
- 3) Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat.
- 4) Agar perusahaan dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan SDI yang berhasil direkrut.

Sebelum melaksanakan kegiatan penempatan karyawan, perusahaan akan melakukan analisis jabatan terlebih dahulu. Analisis jabatan merupakan suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk menganalisa jumlah tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada suatu jabatan tertentu.¹⁰

Untuk lebih jelasnya yang dimaksud dengan analisa jabatan adalah suatu kegiatan yang mempelajari, mengumpulkan, mencatat keterangan yang berhubungan dengan masing-masing jabatan. Kegiatan analisis jabatan terdiri dari:

a) Deskripsi Jabatan

⁸Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), cet. ke-6, h. 27

⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Manajemen Capital*,h. 216

¹⁰Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2000), cet. ke-4, hal. 22

Deskripsi jabatan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas-tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah untuk dipahami serta menguraikan hal-hal berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan yakni memberikan nama jabatan seperti rektor, dekan, dosen, kepala bagian administrasi.
- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab yakni perincian tugas dan tanggung jawab serta nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain didalam maupun diluar organisasi.
- 3) Standar wewenang dan pekerjaan yakni wewenang prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat haruslah jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- 6) Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatas yaitu harus dijelaskan jabatan darimana si petugas dipromosikan dan kejabatan mana si petugas akan dipromosikan.¹¹

¹¹Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, h. 45

Berdasarkan hal diatas dapat dijelaskan deskripsi jabatan diberatkan pada jabatan dan isi jabatan itu sendiri, bukan kepada orang yang memegang jabatan tersebut. Deskripsi jabatan merupakan catatan yang sistematis dan teratur dan mengenai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan diarahkan pada kenyataan apa, mengapa, bagaimana, kapan dan dimana suatu pekerjaan dilakukan.

b) Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan suatu pekerjaan dari jabatan tertentu.¹²

Spesifikasi jabatan berisi hal-hal antara lain :

- 1) Identifikasi Jabatan (nama, kode, bagian)
- 2) Persyaratan kerja (pendidikan, tingkat kecerdasan yang dibutuhkan, pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan).
- 3) Persyaratan fisik (kesehatan, tinggi badan, usia, jenis kelamin).
- 4) Kewarganegaraan, status perkawinan, kualifikasi emosi.
- 5) Kemampuan khusus, dan sebagainya.

Spesifikasi pekerjaan merupakan profil karakteristik karakteristik manusia yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Dengan adanya

¹²Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Grafindo, 2000), cet. ke-4, h. 29

pelaksanaan spesifikasi yang baik maka karyawan yang diterima dan ditempatkan akan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.¹³

b. Jenis-Jenis Penempatan Karyawan

Adapun jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Promosi, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih tinggi, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.
2. Transfer, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang setara, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.
3. Demosi, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih rendah, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.¹⁴

c. Prinsip Penempatan

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 tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat)”¹⁵ hal ini dimaksudkan supaya penempatan tenaga kerja yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan

¹³Wahyudi Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 1999), cet. ke-2, h. 27

¹⁴Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 152-153

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, h. 64

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, seorang harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Seorang manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkuprawira ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan, yang meliputi:¹⁶

- 1) Pertumbuhan Perusahaan Atau Organisasi

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali.

- 2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan atau organisasi akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.

- 3) Kecenderungan Ekonomi Umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi pegawai yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi

¹⁶Mangkuprawira, Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia), h. 167

pencari kerja. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan semakin membaik, maka akan banyak rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

4) Atrisi

Pengurangan pegawai yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi.

e. Indikator Penempatan

Menurut Bambang Wahyudin yang dikutip Suwanto dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat beberapa indikator – indikator penempatan karyawan antara lain, sebagai berikut :¹⁷

1) Pendidikan.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

2) Pengetahuan.

Pengetahuan adalah suatu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan suatu pekerjaannya.

Pengetahuan ini harus dimiliki oleh karyawan sebelum ia ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja.

3) Keterampilan.

Keterampilan adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

4) Pengalaman.

¹⁷ Yuli Trian, “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh”. *Jurnal Manajemen* (Vol. 2 No. 1, November 2013), h. 70

Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

2. Manajemen Sumber Daya Insani

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok.¹⁸

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum, di mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya insani dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani, di mana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.¹⁹

Dalam manajemen sumber daya insani terdapat tiga pembahasan menurut Didin Hafinuddin. Pembahasan pertama adalah perilaku

¹⁸Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 5

¹⁹Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 4

sumber daya insani adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya. Yang kedua ialah struktur organisasi di dalam manajemen sumber daya insani. Struktur organisasi sangat diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi. Yang ketiga dalam manajemen sumber daya insani adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang lebih baik.²⁰

b. Dimensi Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.²¹ Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, *Imam Ghazali* menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan *market share*

5. ²⁰ Didin Hafinuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2006), h.

²¹ Sudono Sukirno, *Pengantar Bisnis* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 173

perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan.²²

Berikut beberapa ciri SDI bermutu menurut Veitzal Rivai. Ciri spiritual SDI bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri spiritual moralitas, sebagai berikut:²³

- 1) Meyakini urgensi menyeru kepada kebajikan.
- 2) Banyak ibadah, sebagai bukti keyakinannya.
- 3) Berani di atas kebenaran yang diyakininya.
- 4) Hidupnya mencerminkan karakter yang baik dari nilai-nilai Asmaul Husna.
- 5) Niat ikhlas, iman, takwa dan saleh.
- 6) Integritas yang tinggi antara pikiran, ucapan dan tindakan (hati, akal, jasad).
- 7) Memiliki karakter sesuai dengan nilai-nilai islami.
- 8) Kejujuran, kesetiaan, ketaatan, istiqamah.

c. Fungsi Sumber Daya Insani

²²Imam Ghazali "Human Resources in The Islamic Banks", *Medwell Journals* (Vol. 6. No.2 2012), h. 66

²³Veitzal Rivai, *Islamic Human Capital*...., h.163

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam khazanah ilmu ekonomi islam dikenal dengan manajemen sumber daya insani, meliputi:²⁴

- 1) Perencanaan : Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan.
- 2) Pengorganisasian : Memberiksn tugas khusus kepada setiap SDI, membangun divisi atau departemen, mendelegasikan wewenang pada SDI, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan.
- 3) Penstafan : Menetapkan jenis atau tipe SDI yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.
- 4) Kepemimpinan : Mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan.
- 5) Pengendalian : Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.
- 6) Pengawasan : Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang

²⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.

berlaku sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

d. Indikator Sumber Daya Insani

indikator sumber daya insani, antara lain sebagai berikut :

- 1) Indikator kuantitatif yang mengindikasikan jumlah atau angka contohnya berupa angka tingkat keluar masuk karyawan dan produktivitas karyawan.
- 2) Indikator praktis yang mengindikasi proses yang sedang berjalan, contohnya berupa nilai investasi sumber daya insani dan jumlah hari pelatihan bagi karyawan.
- 3) Indikator sinyal yang secara spesifik menunjukkan gambaran apakah perusahaan sedang maju atau sebaliknya, contohnya besarnya pertumbuhan produktivitas karyawan per tahun selama lima tahun terakhir.
- 4) Indikator yang menunjukkan efek suatu kendali perusahaan terhadap perubahan, contohnya pengaruh pelatihan terhadap pengetahuan, sikap dan ketrampilan karyawan, pengaruh peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh teknologi terhadap produktivitas karyawan.

e. Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam penerapannya, konsep manajemen sumber daya insani dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:²⁵

1) Penerapan fungsi MSDI Secara Makro dan Mikro.

Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam manajemen SDI dalam arti makro adalah fungsi-fungsi pokok manajemen umum, seperti manajerial dan dalam arti mikro adalah fungsi-fungsi manajemen SDI secara fungsi operasional.

2) Prinsip-prinsip Manajemen SDI.

Adapun prinsip-prinsip manajemen SDI yang perlu diperhatikan antara lain, adalah:

- a) Prinsip kemanusiaan.
- b) Prinsip demokrasi.
- c) Prinsip *The Right Man is The Right Place*.
- d) Prinsip *Equal Pay for Equal Work*.
- e) Prinsip kesatuan arah.
- f) Prinsip kesatuan komando.
- g) Prinsip efisiensi.
- h) Prinsip efektivitas.
- i) Prinsip produktivitas kerja.
- j) Prinsip disiplin.
- k) Prinsip wewenang dan tanggung jawab.

²⁵Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Manajemen....*, h.21

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan penelitian terdahulu atau kajian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian terdahulu ini adalah untuk memaparkan perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya. Agar kebenaran penelitian dapat dipertanggung jawabkan hingga terdindar dari unsur *plagiasi*. Hasil penelusuran penyusunan selama ini, ditemukan karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh penyusun. Berikut adalah karya ilmiah terdahulu yang terkait dengan penelitian penyusun.

1. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Fathi (2019) yang berjudul “Implikasi Konversi PT. Bank NTB Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”.²⁶ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implikasi Konversi PT. Bank NTB Syariah dalam manajemen sumber daya manusia metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data wawancara dan dokumentasi sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam manajemen SDM yang dilakukan oleh PT. Bank NTB Syariah setelah konversinya mengalami perubahan yang sangat baik, melihat dari usaha yang telah dilakukan oleh PT. Bank NTB Syariah untuk meningkatkan kualitas SDMnya, baik dari proses rekrutmen, seleksi, pengukuran kinerja, dan strategi pengembangan SDM, yang sudah berbeda dari Manajemen SDM sebelum konversinya, dimana setelah konversinya PT. Bank NTB Syariah, semua operasional yang dijalankan

²⁶ Muhammad Fathi. “Implikasi Konversi PT. Bank NTB Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”. (*Skripsi*. Uin Mataram, 2019), h. 15

berdasarkan prinsip syariah, dan tentu saja pemahamankaryawan terhadap prinsip syariah itu merupakan hasil dari manajemen SDM yang telah dilakukan oleh PT. Bank NTB Syariah yang terus berusaha untuk meningkatkan kualitas SDMnya dan terus memberikan pelatihan mengenai prinsip dasar perbankan syariah. Berdasarkan uraian diatas, penelitian memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada pembahasan yang dimana penelitian terdahulu hanya membahas tentang Implikasi Konversi PT. Bank NTB Syariah. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Penelitian ini dilakukan oleh Nur Rohmatin (2016) yang berjudul “Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah”.²⁷ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syariah dan bagaimana praktek-praktek yang diterapkan di BRI Syariah maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data yang menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah diantaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, *medical check up*, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki perbedaan dengan

²⁷ Nur Rohmatin. “Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah”. *Jurnal Nisbah* (Vol. 2, No. 1, Januari-Juni 2016), h. 145

penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada pembahasan mengenai penempatan tenaga kerja, di mana pada penelitian terdahulu hanya membahas rekrutmen dan seleksi saja dan tidak ada pembahasan tentang penempatan tenaga kerja. Sedangkan dalam persamaannya terletak pada pola rekrutmen dan seleksi.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Nila Mardiah (2016) yang berjudul “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”.²⁸ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah di mana Al - Qur’an dan Hadist menjadi pedoman dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan maka metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Al-Quran dan Hadist terdapat aturan jelas yang bisa dijadikan landasan hukum dalam menjalankan berbagai sendi kehidupan. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan peneliti sebelumnya melihat hanya dalam perspektif islam saja dan tidak dikaitkan dengan mutu (*fathonah, amanah, shiddiq dan tabligh*). Sedangkan persamaan terletak pada pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Mochamad Iskarim (2017) yang berjudul “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”.²⁹ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah rekrutmen pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) dan Islam, maka metode yang digunakan

²⁸Nila Mardiah. “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* (Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016), h. 223

²⁹Mochamad Iskarim. “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2 No. 2 November 2017), h. 307

adalah pendekatan kualitatif sehingga dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen harus memperhatikan beberapa prosedur yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya kegiatan rekrutmen. Maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabelnya yang hanya memfokuskan pada satu variabel yakni sistem rekrutmen dalam organisasi. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen manajemen sumber daya manusia (MSDM).

5. Penelitian ini dilakukan oleh Devira Pusparani (2018) yang berjudul “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan”.³⁰ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa tentang bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan untuk mendapatkan calon karyawan. maka metode yang digunakan adalah kualitatif sehingga dari hasil penelitian mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung secara garis besar ketiga proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak hotel, apa yang ada di teori pun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan Maka penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan terhadap sifat nabi sedangkan persamaan terletak pada rekrutmen, seleksi dan penempatan.

³⁰Devira Pusparani “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 58 No. 2 Mei 2018), h. 101

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teoritis, permasalahan dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan maka dapat disusun kerangka berpikir. Kerangka berpikir mempunyai arti suatu konsep pola pemikiran dalam rangka memberi jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Peneliti akan mengadakan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram dalam menjalankan proses manajemen sumber daya insani yang berlandaskan pada sifat Nabi yaitu *shiddiq, amanah, tabligh*, dan *fathanah*. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini di gambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 1.1 KERANGKA BERPIKIR



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penulisan karya ilmiah mutlak diperlukan agar alur penulisan karya tersebut betul-betul sistematis, tidak simpang siur sehingga alur permasalahan dan penyelesaian masalahnya dapat ditulis dengan lancar dan sempurna. Menurut Moelono yaitu seperangkat cara dalam proses yang sistematis diperlukan dalam perencanaan dan juga dalam pelaksanaan penelitian. Yaitu:³¹

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Ciri-ciri dari penelitian deskriptif adalah titik berat pada observasi dan suasana alamiah (*naturalistic setting*). Peneliti bertindak sebagai pengamat, serta hanya membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasi. Sering terjadi, penelitian deskriptif timbul karena suatu peristiwa yang menarik perhatian peneliti, tetapi belum ada kerangka teoritis untuk menjelaskannya. Dalam penelitian ini, peneliti terjun langsung ke lapangan tanpa dibebani atau diarahkan oleh teori. Peneliti tidak bermaksud menguji teori sehingga perspektifnya tidak tersaring serta bebas meneliti objek, menjelajah, dan menemukan wawasan-wawasan baru sepanjang jalan. Penelitian ini terus-menerus mengalami reformasi dan radireksi ketika

³¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 43

informasi-informasi baru ditemukan. Hipotesis tidak datang sebelum penelitian, tetapi baru muncul dalam penelitian.³²

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³³

Alasan peneliti memilih penelitian kualitatif karena penelitian kualitatif dapat mudah membantu peneliti dalam menggali informasi yang lebih dalam terkait dengan topik penelitian sehingga dapat digunakan untuk menentukan tujuan penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian yaitu bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021. Baik dari pengumpulan data, proses bimbingan berlangsung dan lain-lain.

2. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram yang berada di Jl. Pejangik No. 23 Cakranegara. Alasan

³² Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 25-26.

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,h. 6

peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian adalah karena di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram merupakan Bank Syariah yang mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam kegiatan Pelaksanaan Penempatan Berdasarkan kualitas mutu Sumber Daya Insani dan juga pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram menerima dengan baik dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian.

C. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penulisan ini dapat di golongan menjadi dua macam, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dilapangan yang berupa keterangan-keterangan dari pihak yang terkait yang melalui wawancara.³⁴ Dalam penelitian ini pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan syarat- syarat yang harus dipenuhi.

Adapun data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui wawancara dengan kepala bagian *Back Office Supervisor dan General Affairs* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram mengenai Pelaksanaan Penempatan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan

³⁴Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 133

sebagainya.³⁵ Data sekunder ini akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validasi yang tinggi.

Adapun data sekunder yang didapat melalui berbagai sumber, yaitu buku, jurnal serta situs atau sumber yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Instrumen/alat dan Bahan Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Instrumen penelitian juga didefinisikan sebagai alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam hal ini, instrumen utama dalam penelitian ini ialah peneliti itu sendiri atau dikenal dengan *human instrument*. Konsep *human instrument* dipahami sebagai alat yang dapat mengungkapkan fakta-fakta lapangan dan tidak ada alat paling elastic dan tepat untuk mengungkapkan data karena pendekatan yang digunakan adalah kualitatif kecuali peneliti itu sendiri, sehingga kedudukan peneliti sekaligus sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penafsir data dan pelapor hasil penelitian. Selain itu, instrumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, alat perekam berupa *handphone*, serta alat tulis seperti buku dan pena. Instrumen tersebut digunakan untuk

³⁵*Ibid*, h. 30.

memudahkan peneliti ketika mengambil data di lapangan dan data yang diambil dapat disimpan dengan baik sehingga pengolahan data berjalan dengan lancar.³⁶

E. Informan

Informan penelitian adalah orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti.³⁷

Dalam hal ini Informannya yang digunakan berasal dari pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram yaitu (1) Dwi Cahyo Wibowo (*Back Office Supervisor*), (2) Utama Gune Sakti (*General Affairs Staff*). Serta karyawan Bank Syariah Indonesia seperti : Danty Setia Tanjung(*Teller*), dan Yulia Santika ditempatkan dari (*Customer Service Relationship*menjadi *Funding Staff*)

F. Teknik Penentuan Informan

Untuk menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin diasebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Dalam teknik *purpose sampling* peneliti memilih subyek penelitian dengan tujuan untuk menentukan informan kunci (*key informan*) yang sesuai dengan fokus penelitian yang

³⁶ Utama, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R &D*. (Surakarta: Fairuz Media, 2010), h. 90

³⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,.....,h. 163

dilakukan secara sengaja tanpa dibuat-buat untuk mendapatkan kekuatan akurasi.³⁸

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang akan dijadikan subyek penelitian adalah:

1. *Back Office Supervisor*, yaitu Dwi Cahyo Wibowo.
2. *General Affairs*, yaitu Utama Gune Sakti.

G. Teknik Pengumpulan data/prosedur Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Subagyo, observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikologis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi *non partisipan* di mana peneliti hanya melakukan penelitian atau mengamati tanpa ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lokasi terhadap obyek penelitian untuk mengumpulkan data sebanyak mungkin ataupun informasi yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yaitu mengenai Analisis penempatan karyawan berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta. 2014), h. 219

³⁹Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h. 63

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik. Wawancara dibagi menjadi tiga macam yaitu wawancara terstruktur (*structured interview*), wawancara semi terstruktur (*semistrukture interview*), dan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*).⁴⁰

Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan yang berhubungan dengan penempatan karyawan pada PT BSI Kantor Cabang Mataram berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani, yang dilakukan dengan Tanya jawab secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, maupun kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta. 2016), h. 317

dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁴¹

Data yang dikumpulkan melalui tahap ini, yaitu:

- a. Sejarah lokasi tempat penelitian.
- b. Visi dan misi lokasi tempat penelitian
- c. Foto pelaksanaan penelitian yang terkait dengan pengumpulan data.

H. Teknik 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 ke dalam kategori, 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.⁴²

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif dalam analisis data dibagi ke dalam tiga tahap, yang dimana menggunakan model Sirkuler Nasution dalam analisis data kualitatif, menurut Nasution yang dikutip Satori dan Komariah menyebutkan ada tiga prosedur dalam penelitian, yaitu: Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan.⁴³

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* h. 240

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 244.

1. Reduksi Data

Reduksi data ini dilakukan oleh peneliti dalam memilih dan menyeleksi data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Yang kemudian hasil data tersebut diolah oleh peneliti dari yang mentah menjadi lebih bermakna.

Jadi, data yang telah diolah oleh peneliti akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penelitian yang berjudul penempatan karyawan berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Sehingga dapat memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merancang kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Jadi, peneliti menyajikan data dalam bentuk kalimat. Misalnya : berjudul penempatan karyawan berdasarkan kualitas mutu sumber daya insani pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

3. Kesimpulan

Kesimpulan yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesa atau teori.

Jadi, Peneliti menarik kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan yaitu mengenai penempatan karyawan berdasarkan kualitas mutu sumber daya manusia pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

I. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif pengecekan keabsahan data meliputi : uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji Dependabilitas dan uji konfirmasi.

1) uji *kredibilitas*

Derajat kepercayaan atau *credibility* dalam penelitian kualitatif adalah istilah yang berarti bahwa instrumen yang dipergunakan dan hasil pengukuran yang dilakukan menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Sebaliknya dalam penelitian kualitatif digunakan istilah *kredibilitas* atau derajat kepercayaan untuk menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan benar-benar menggambarkan keadaan objek yang sesungguhnya.

Dimana uji *kredibilitas* data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi.

Pengujian *kredibilitas* data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Triangulasi, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi sebenarnya peneliti mengumpulkan data mengecek *kredibilitas* data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi data dilakukan dengan cara triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber, adalah mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan

teknik sama. Sedangkan triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.⁴⁴

Dalam hal ini sumber data atau triangulatornya adalah (1) Dwi Cahyo Wibowo (*Back Office Supervisor*), (2) Utama Gune Sakti (*General Affairs Staff*).

2) uji *transferabilitas*

Keterahlian atau *transferability* dalam penelitian kualitatif tidak dikenal validitas eksternal tetapi menggunakan istilah atau konsep keteralihan. *Transferabilitas* atau keteralihan berarti bahwa hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan pada situasi lain yang dimiliki karakteristik dan konteks yang relatif lama. Keterahlian atau *transferability* sebagai personal empiris berguna bergantung pada kesamaan atau antara konteks lokasi penelitian dengan lokasi lain yang akan diterapkan.

3) uji *Dependabilitas*

Kebergantungan atau *dependability* dalam penelitian kuantitatif dikenal istilah reliabilitas yang menunjukkan konsistensi hasil penelitian meskipun penelitian dilakukan berulang kali. Sebaiknya, dalam penelitian kualitatif dikenal pengujian *dependabilitas* yang dilakukan dengan mengadakan audit terhadap keseluruhan proses penelitian mulai dari menentukan Masalah menentukan Sumber data, pengambilan atau pembangkitan data, melakukan analisis data, pemeriksaan keabsahan data dan membuat kesimpulan.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* h.

4) uji *konfirmasi*

Kepastian atau *konfirmasi* penelitian kualitatif dikatakan objektif bila hasil penelitiannya telah disepakati banyak orang. Uji *konfirmasi* hampir sama dengan uji *Dependabilitas*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji *konfirmasi* berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian tersebut telah memenuhi standar *konfirmasi* menguji kepastian



Perpustakaan UIN Mataram

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Kantor Cabang Mataram

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram berdiri pada tanggal 1 Februari 2021 yang kebetulan 19 Jumadil Akhir 1442H dan merupakan penggabungan 3 Bank yaitu : Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Penggabungan ini akan menggabungkan kekuatan ketiga Bank Syariah untuk menawarkan layanan yang lebih komprehensif, jangkauan yang lebih luas, dan kapasitas modal yang lebih besar. Bank Syariah Indonesia didorong untuk bersaing di tingkat global berkat sinergi dengan induk perusahaannya (Mandiri, BNI, BRI), serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan upaya untuk melahirkan Bank Syariah rakyat yang diproyeksikan menjadi sumber baru pembangunan ekonomi nasional dan berkontribusi pada kebaikan yang lebih besar. Pembentukan Bank Syariah Indonesia mencerminkan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi seluruh alam.⁴⁵

⁴⁵www.bankbsi.com, diakses pada tanggal 19 Agustus 2021 jam 10:00

2. Profil Perusahaan

Profil perusahaan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram sebagai berikut:

Nama : PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram
 Alamat : Jalan Pejanggik No 23 Cakranegara NTB
 Telepon : 0370-644288
 Kantor layanan : Kantor Cabang⁴⁶

3. Letak Geografis

Adapun letak geografis keberadaan bank syariah Indonesia kantor cabang mataram adalah sebagai berikut :

Sebelah barat : Pure
 Sebelah timur : Bank Nobu National Bank
 Sebelah utara : Pemukiman Warga
 Sebelah selatan : Pure⁴⁷

4. Visi dan Misi

a. Visi

Menciptakan Bank Syariah yang masuk kedalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar global dalam waktu 5 tahun kedepan.

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

⁴⁶Dokumentasi PT BSI Kantor Cabang Penjanggik I

⁴⁷Ibid.

- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia⁴⁸

5. Produk-Produk Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram

Adapun produk-produk bank syariah Indonesia dibagi menjadi 3, yaitu :⁴⁹

a. Pendanaan

1) BSI Tabungan *Esay Wadiah*

Tabungan *Esay Wadiah* merupakan Tabungan rupiah menggunakan akad *Wadiah Yad Dhamanah* dengan skema titipan tanpa bagi hasil.

2) BSI Tabungan Haji

Tabungan haji adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

3) BSI Tabungan Pensiun

Tabungan pensiun adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan yang terdaftar di lembaga pengelola pensiun yang telah bekerjasama dengan bank

b. Pembiayaan

1) Modal Kerja

Modal kerja adalah fasilitas pembiayaan jangka pendek yang diberikan kepada pelaku usaha baik dalam mata uang rupiah maupun valuta asing untuk membiayai kebutuhan modal kerja dalam siklus waktu tertentu maksimal 1 tahun.

⁴⁸*Ibid.*

⁴⁹www.bankbsi.com, diakses pada tanggal 19 Agustus 2021 jam 10:00

2) **Investasi**

Investasi adalah pembiayaan jangka menengah dan jangka panjang yang diberikan untuk pembelian barang modal/aktiva tetap, pembiayaan proyek baru ataupun proyek perluasan suatu perusahaan, misalnya bangunan, mesin-mesin, alat-alat berat dan kendaraan.

c. **Jasa**

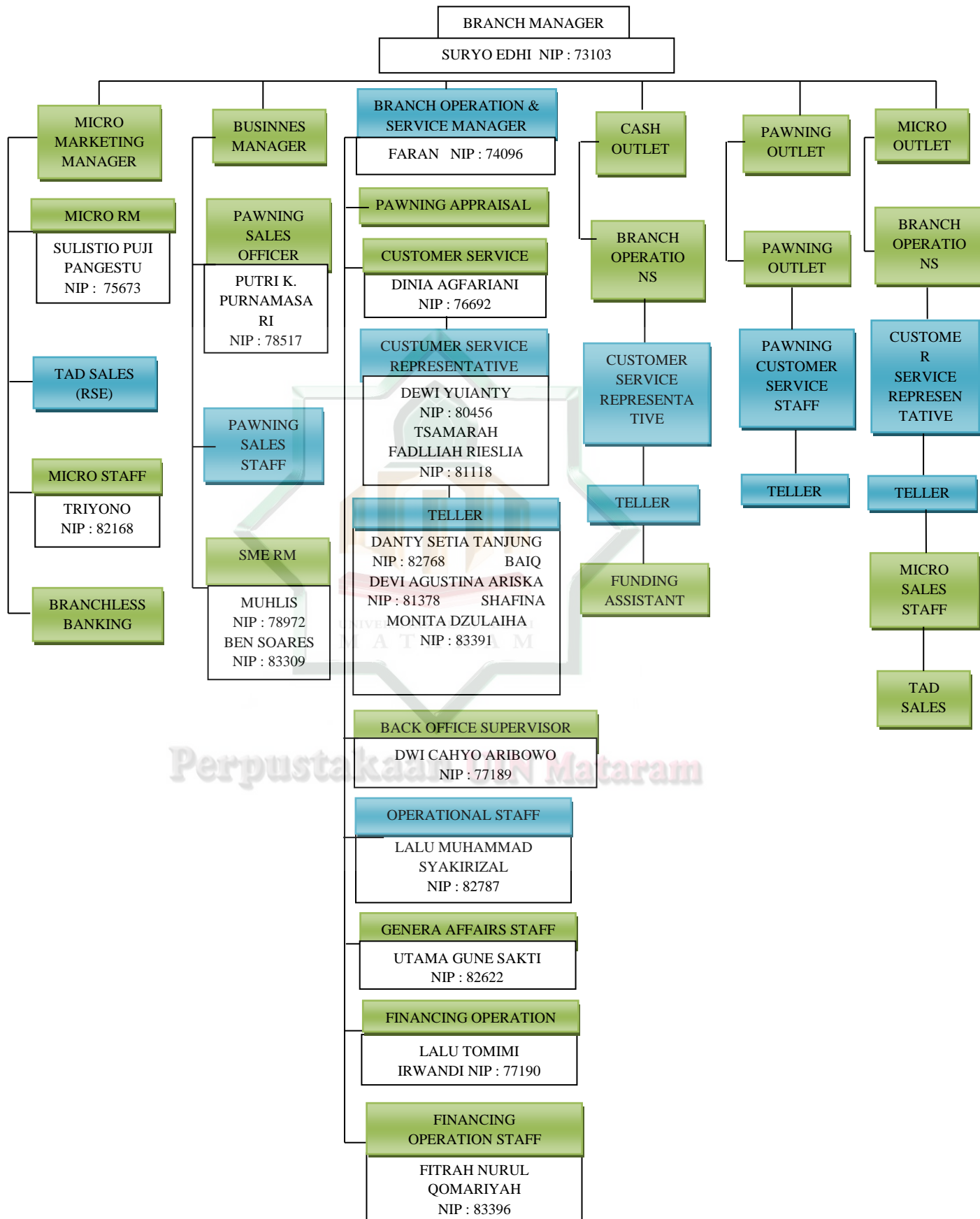
1) **BSI Mobile**

BSI *Mobile* adalah fasilitas *mobile banking* yang disediakan Bank Syariah Indonesia bagi para nasabahnya untuk memiliki akses ke rekening tabungan dan melakukan transaksi online.

2) **BSI Debit**

BSI Debit adalah produk kartu debit/ATN yang diterbitkan oleh PT Bank Syariah Indonesia Tbk dengan menggunakan logo Visa *Worldwide* yang dapat dipergunakan oleh di seluruh jaringan mesin EDC dan ATM manapun diseluruh dunia (*internasional*).

6. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan data tentang permasalahan yang telah diuraikan pada bab 1 yaitu data mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Data-data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dari narasumber yaitu pihak bank.

1. Pelaksanaan Penempatan.

a. Proses penempatan

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram:

“Penempatan ini merupakan proses akhir dari serangkaian sistem alur penerimaan calon karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru pada bagian pelayanan terlebih dahulu sebelum di tempatkan pada posisi aslinya dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja lembaga. Dalam penempatan karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru sedangkan induksi ini dilakukan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan dengan tata tertib dan mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan harapan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram.”⁵⁰

⁵⁰Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 18 Oktober 2021 Pukul 17:00).

Hal ini diperkuat oleh penuturan Bapak Dwi Cahyo Ariwibowo selaku

Back Office Supervisor (BOS) :

“Dalam hal penempatan biasanya sebelum kami melakukan membuka lamaran, kami terlebih dahulu melakukan analisa jika di posisi *sales* kosong maka kami akan menempatkannya disana karena pada dasarnya tetap akan mengacu pada pada kebutuhan perusahaan tapi pada dasarnya pegawai yang baru direkrut tidak langsung ditempatkan pada posisinya tetapi akan terlebih dahulu ditempatkan di bagian pelayanan, agar pegawai baru mengetahui produk-produk yang dijual apa saja yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia kemudian untuk mengetahui bagaimana metode pelayanan nasabah, dan lain-lain. Setelah ilmu yang didapat sudah cukup baru kami menempatkan diposisi yang kosong sebelumnya..”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Indonesia bahwa dalam ini karyawan akan di tempatkan pada bagian pelayanan agar karyawan baru dapat mengetahui produk-produk yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Dan dalam penempatan karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram juga melakukan orientasi dan induksi.

b. Analisis jabatan

Analisis jabatan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam penilaian dan mengumpulkan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Kantor Cabang Mataram :

⁵¹ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 25 Februari 2021 Pukul 15:15).

“Analisis jabatan itu berguna untuk mengetahui posisi jabatan yang tepat untuk karyawan yang dipromosin.”⁵²

Hal ini diperkuat oleh penuturan Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor (BOS)* :

“ Pada Bank Syariah Indonesia ini ada yang namanya promosi jabatan, sebelum diberikan promosi karyawan itu dinilai terlebih dahulu, maka dari itu karyawan-karyawan disini akan dilakukan penilaian setiap tahunnya untuk melihat hasil kinerja dan pencapaian mereka. Jika karyawan itu layak untuk dipromosikan maka akan di promosikan jabatannya, namun sebaliknya jika karyawan itu kinerja begitu-begitu saja tidak ada peningkatan maka karyawan itu tidak dapat kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sebenarnya promosi jabatan ini tidak ditentukan oleh *Branch Manager* tetapi ditentukan oleh karyawan itu sendiri, *Branch Manager* itu cuma menilai karyawan yang layak dipromosikan itu nanti akan diusulkan ke pusat melalui tahapan-tahapan, jadi penilaian karyawan itu benar-benar dari kinerja. Jadi, pimpinan cabang itu hanya menilai dan merekomendasikan karyawan-karyawan yang kinerjanya bagus saja untuk di promosikan”⁵³

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan bahwa Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram menggunakan analisis jabatan untuk mempromosikan jabatan. Sebelum melaksanakan promosi jabatan karyawan-karyawan akan dilakukan penilaian, jika layak maka akan dipromosikan tetapi jika tidak layak maka tidak dipromosikan.

c. Kualifikasi.

Kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan dalam menduduki jabatan tertentu. Wawancara

⁵²Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram (Wawancara, Pada Tanggal 05 November 2021 Pukul 16:00).

⁵³ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram, (Wawancara, pada Tanggal 05 November 2021 Pukul 16:15).

dengan Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah

Kantor Cabang Mataram :

“Kualifikasi itu persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan sebelum melamar pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Kualifikasi ini berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam satu pekerjaan, dengan kualifikasi calon karyawan dapat menunjukkan *kredibilitas* dalam melaksanakan pekerjaannya.”⁵⁴

Hal ini diperkuat oleh penuturan Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office*

Supervisor (BOS) :

“Adapun kualifikasi dan persyaratan administrasi yang ditetapkan oleh pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram diantaranya yaitu: Surat lamaran kerja, Daftar riwayat hidup, Fotocopy SKCK, Fotocopy KTP, Fotocopy ijazah terakhir, Fotocopy transkrip nilai, Foto 4x6 3 lembar, Foto full badan 1 lembar dan Fotocopy sertifikat atau piagam (jika ada), selain itu kriteria juga harus diperhatikan jika ingin melamar untuk mengisi posisi teller & customer service yaitu: Wanita usia maksimal 28 tahun, Berpenampilan menarik, Tinggi badan 158 cm, Pendidikan minimal D3/S1 semua jurusan, Diutamakan domisili Mataram dan Penempatan Mataram. Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen karyawan, langkah selanjutnya yaitu menyeleksi tenaga kerja tersebut.”⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa Kualifikasi itu persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan sebelum melamar pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram.

⁵⁴Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram (Wawancara, Pada Tanggal 05 November 2021 Pukul 16:00).

⁵⁵ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram (Wawancara, Pada Tanggal 05 November 2021 Pukul 16:15).

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu. Dalam hal ini tes pengetahuan untuk mengukur kemampuan calon karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram :

“ calon karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dia tekuni. Agar pekerjaan yang dijalani mudah dan dapat dipahami.”⁵⁶

Hal ini diperkuat oleh penuturan Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor (BOS)* yang diberi tanggung jawab oleh *Branch Manager* :

“calon karyawan juga harus mengetahui apa saja produk-produk yang ada pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Walaupun nanti calon karyawan akan melaksanakan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka sebelumnya calon karyawan harus menguasai terlebih dahulu karena itu adalah dasar dari pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan.”⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber data disimpulkan bahwa pengetahuan harus dimiliki oleh setiap calon karyawan agar dapat memudahkan pekerjaannya. Dan juga calon karyawan harus mengetahui produk-produk dari Bank Syariah Indonesia sebagai dasar dari pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan.

⁵⁶Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram (Wawancara, Pada Tanggal 29 Oktober 2021 Pukul 17:00).

⁵⁷ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 29 Agustus 2021 Pukul 16:00).

e. Pendidikan

Salah satu kriteria yang digunakan dalam penempatan adalah pendidikan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram:

”Dalam hal menempatkan karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram ini salah satu kriterianya adalah pendidikan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* dan *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan dibagian teller maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar”⁵⁸

Hal ini diperkuat oleh penuturan Bapak Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor (BOS)* :

“pendidikan itu sangat penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan dengan pendidikan kita bisa melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Biasanya pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* dan *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan dibagian teller maupun bagian lain.”⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa pendidikan ini adalah hal terpenting karena dapat melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

⁵⁸Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 18 Oktober 2021 Pukul 17:00).

⁵⁹ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram (Wawancara, Pada Tanggal 19 Agustus 2021 Pukul 16:15).

f. Pengalaman

Dalam penempatan karyawan baru diperlukan pengalaman dalam melaksanakan tugas. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram :

“Biasanya Karyawan baru pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram akan menjalani masa *trainee* dengan sistem kontrak selama 2 Tahun. Selama masa *trainee* karyawan tersebut harus menunjukkan kemampuan dan perkembangannya karena 2 komponen tersebut adalah penilaian, apakah karyawan tersebut layak untuk dipertahankan atau malah sebaliknya akan di berhentikan.”⁶⁰

Hal ini diperkuat oleh penuturan Bapak Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor (BOS)* :

“Sebelum menjadi karyawan tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus menjalani proses *trainee* yang dimana menggunakan sistem kontrak selama 2 Tahun. Jika selama masa *trainee* tersebut bagus dan menunjukkan perkembangan maka masa kontraknya akan di perpanjang bahkan bisa menjadi karyawan tetap tetapi sebaliknya jika karyawan tersebut tidak mampu menunjukkan perkembangannya maka terpaksa akan diberhentikan.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Indonesia dalam ini karyawan baru harus menjalankan masa *trainee* dengan menggunakan sistem kontrak selama 2 Tahun.

⁶⁰Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 18 Oktober 2021 Pukul 17:00).

⁶¹ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada 19 Agustus 2021 Pukul 16:15).

2. Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani

Sumber Daya insani yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Insani yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Insani sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik-Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Insani seperti : Proses Penempatan yang berdasarkan kualitas mutu Sumber Daya Insani. Sumber daya insani adalah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan yang biasa disebut karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Utama Gune Sakti selaku *General affairs staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram :

“Sumber daya insani ini merupakan karyawan yang ada pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Biasanya karyawan yang ditempatkan pada bidangnya itu harus sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, karena jika kita menempatkan karyawan pada bidang yang bukan ahlinya maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan”.⁶²

Untuk dapat memperoleh Sumber Daya Insani yang berkualitas, dibutuhkan suatu metode penempatan yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses penempatan yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Hal ini diperkuat oleh penuturan Bapak Dwi Cahyo Ariwibowo selaku *Back Office Supervisor (BOS)* :

“ ya betul, penempatan sumber daya insani atau karyawan itu biasanya berdasarkan keahlian dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan

⁶²Utama Gune Sakti, *General affairs staff* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada Tanggal 24 Desember 2021 Pukul 17:00).

tersebut. Makanya sebelum karyawan ditempatkan pada bidangnya, pimpinan akan melakukan analisis jabatan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Analisis jabatan ini digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja atau prestasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Apabila dirasa cukup memenuhi kualifikasi dan menunjukkan kinerja yang makin hari makin bagus dan didampingi oleh prestasi, maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada jabatan atau bidang yang lebih tinggi sebaliknya apabila karyawan tersebut kinerjanya menurun maka akan ditempatkan pada jabatan atau bidang yang rendah. Contohnya saya dulu saya ditempatkan pada bagian *back office* kerna kinerja saya bagus dan saya memiliki prestasi akhirnya saya diangkat oleh pimpinan dan ditempatkan pada *back office supervisor* sampai sekarang.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Indonesiamenempatkan karyawannya berdasarkan keahlian dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan tetapi melalui tahap analisis jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dimana untuk mengisi kekosongan jabatan. Karyawan akan ditempatkan pada bidang atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Danty Setia Tanjung selaku *Teller* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram:

“saat ini saya menjabat sebagai *Teller* dengan latar belakang pendidikan S1 Akuntansi. Jadi jabatan yang saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, Karena teller itu tugas pokoknya bukan hanya transaksi nasabah baik penyetoran maupun penarikan tunai tetapi teller juga memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan kas.”⁶⁴

⁶³ Dwi Cahyo Ariwibowo, *Back Office Supervisor* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada 24 Desember 2021 Pukul 16:15).

⁶⁴ Danty Setia Tanjung, *Teller* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada 27 Desember 2021 Pukul 17:00)

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Yulia Santika selaku *Funding Staff* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram :

“sebelumnya saya *Customer Service* kemudian saya diangkat jadi karyawan tetap dan ditempatkan pada bidang *Funding Staff*. Dengan latar belakang pendidikan S1 Ilmu Komunikasi, jadi jabatan saya dulu dan saat ini sesuai latar belakang pendidikan saya sehingga dalam menjalankan tugas lebih mudah. *Customer Service Relationship* dan *Funding Staff* ini sama-sama memiliki tugas yang berkaitan dengan nasabah. Dimana, *Customer Service* bertugas untuk memperkenalkan dan menjelaskan tentang produk dan jasa Bank Syariah Indonesia sedangkan *Funding Staff* bukan hanya memperkenalkan dan menjelaskan tetapi harus memasarkannya juga.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Indonesia Bank Syariah Indonesia menempatkan karyawannya berdasarkan pada bidang atau jabatan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan latar belakang pendidikan.

C. Pembahasan

Pada bagian ini penelitian akan memaparkan hasil penemuan mengenai analisis pelaksanaan Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram.

1. Analisis Penempatan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang telah lulus seleksi. Proses ini menjadi proses akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru

⁶⁵Yulia Santika, *Funding Staff* BSI KC Mataram, (Wawancara, Pada 27 Desember 2021 Pukul 17:15)

dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga.

a. Proses Penempatan

Proses ini menjadi proses akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga. Menurut Malayu 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 yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.⁶⁶

Penempatan seseorang dalam suatu bidang kerja tidak menjamin karyawan sukses kerjanya. Karyawan baru tidak mengetahui pasti peranan dan tanggung jawab mereka karena permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus seimbang, yaitu melalui program *orientasi* dan pelatihan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan baru perlu pengembangan untuk mempersiapkan di masa mendatang, kegiatan pelatihan membantukaryawan dalam mengemban tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal

⁶⁶Malayu Hasibua, *Manajemen Sumber Daya*, h.49

ini Penempatan ini merupakan proses akhir dari serangkaian sistem alur penerimaan calon karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru pada bagian pelayanan terlebih dahulu sebelum di tempatkan pada posisi aslinya dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja lembaga Dalam penempatan Bank Syariah Kantor Cabang Mataram melakukan proses *orientasi* dan *induksi*. *Orientasi* dilakukan setiap karyawan baru untuk mengetahui dan pengenalan profil Bank Syariah Kantor Cabang Mataramserta mengetahui jenis pekerjaan yang nantinya akan merekakerjakan, dan mendapat keterangan tentang peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan. Sedangkan *induksi* dilakukan dengantujuan supayakaryawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tatatertib dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapanBank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram.Hal ini sesuai dengan pendapat Sjafri Mangkurawira mengatakan bahwa, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.⁶⁷

Sebelum melaksanakan proses penempatan, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram melakukan penyusunan strategi penempatanakan kebutuhan karyawan baru untuk menentukan posisi yang sedanglowong dan menentukan tujuan dari adanya lowongan tersebut, hal inibertujuan agar perusahaan mendapatkan calon pelamar sebanyak-banyaknya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untukmemperoleh karyawan yang

⁶⁷ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia Indonesia, Bogor, 2014), h. 171

berkualitas sehingga dapat mendukung Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan, sehingga dapat menentukan pelamar mana yang paling tepat untuk kualifikasi perusahaan serta menghindari terjadinya kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya.

Jadi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram menggunakan analisis jabatan untuk mempromosikan jabatan. Sebelum melaksanakan promosi jabatan karyawan-karyawan akan dilakukan penilaian, jika layak maka akan dipromosikan sebaliknya jika karyawan itu kinerja begitu-begitu saja tidak ada peningkatan maka karyawan itu tidak dapat kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sebenarnya promosi jabatan ini tidak ditentukan oleh *Branch Manager* tetapi ditentukan oleh karyawan itu sendiri, *Branch Manager* itu cuma menilai karyawan yang layak dipromosikan itu nanti akan diusulkan ke pusat melalui tahapan-tahapan, jadi penilaian karyawan itu benar-benar dari kinerja. Jadi, pimpinan cabang itu hanya menilai dan merekomendasikan karyawan-karyawan yang kinerjanya bagus saja untuk di promosikan.

Adapun kualifikasi dan persyaratan administrasi yang ditetapkan oleh pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram diantaranya yaitu:

- a) Surat lamaran kerja
- b) Daftar riwayat hidup

- c) Fotocopy SKCK
- d) Fotocopy KTP
- e) Fotocopy ijazah terakhir
- f) Fotocopy transkrip nilai
- g) Foto 4x6 3 lembar
- h) Foto full badan 1 lembar
- i) Fotocopy sertifikat atau piagam (jika ada)

Sedangkan beberapa kriteria yang harus diperhatikan jika ingin melamar untuk mengisi posisi teller & customer service yaitu:

- a) Wanita usia maksimal 28 tahun
- b) Berpenampilan menarik
- c) Tinggi badan 158 cm
- d) Pendidikan minimal D3/S1 semua jurusan
- e) Diutamakan domisili Mataram
- f) Penempatan Mataram

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen karyawan, langkah selanjutnya yaitu menyeleksi tenaga kerja tersebut. Setiap perusahaan khususnya lembaga keuangan syariah mempunyai kebijakan maupun persyaratan tersendiri untuk menentukan kualitas calon karyawan yang akan bekerja pada perusahaan tersebut. Penentuan kualifikasi berdasarkan kebijakan dari perusahaan yang bersangkutan dan tergantung pada kebutuhan perusahaan.

b. Pengetahuan.

Karyawan yang profesional 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 profesional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal ini calon karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dia tekuni. Agar pekerjaan yang dijalankan mudah dan dapat dipahami sehingga calon karyawan dapat mengetahui apa saja produk-produk yang ada pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram. Walaupun nanti calon karyawan akan melaksanakan pelatihan yang akan diberikan oleh perusahaan maka sebelumnya calon karyawan tersebut harus menguasai terlebih dahulu karena itu adalah dasar dari pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, mengatakan bahwa, Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.⁶⁸

⁶⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2010), h. 301

c. Pendidikan.

Pendidikan itu penting bagi perusahaan, karena dengan pendidikan perusahaan dapat melihat kemampuan seseorang dan dengan pendidikan calon karyawan dapat menempati jabatan yang tinggi di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal ini Salah satu kriteria yang digunakan dalam menempatnkan karyawan baru adalah pendidikan. pendidikan itu sangat penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan dengan pendidikan kita bisa melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram menempatkan jenjang pendidikan dan kemampuan bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *marketing* 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito pendidikan adalah suatu kegiatan perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.⁶⁹

d. Pengalaman.

Penempatan karyawan baru diperlukan pengalaman yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Yang terpenting dalam

⁶⁹ Alex S Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar* (Arena Ilmu : Jakarta, 2007), h. 86

penempatan harus berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memegang pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan kejujuran serta tidak boleh ada aspek nepotisme.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal ini Pelamar yang telah lulus dalam tes seleksi maka pelamar tersebut akan langsung diterima bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram dengan sistem karyawan kontrak (*trainee*) dengan masa kontrak selama 2 Tahun. Jika masa kontrak (*trainee*) telah habis maka karyawan tersebut akan diberhentikan jika karyawan tersebut selama bekerja tidak menunjukkan perkembangan, maka sebaliknya jika karyawan tersebut selama masa kontrak menunjukkan perkembangan yang bagus maka pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram akan memperpanjang masa kontrak bahkan akan di naikan menjadi pegawai tetap. Hal ini sesuai dengan pendapat Manulang pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas.⁷⁰

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa, penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat, karena penempatan sangat memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus

⁷⁰Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cita pustaka : Bandung, 2013), h. 15

mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam menjalankan tanggung jawab.⁷¹

2. Analisis Penempatan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Berdasarkan Kuallitas Mutu Sumber Daya Insani

Kualitas mutu sumber daya insani pada dasarnya berkenaan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja seseorang melakukan berbagai kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa yang ikut serta menentukan kualitas hidupnya. Jadi kualitas sumber daya insani suatu usaha dalam meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Secara garis besarnya, bagi tenaga yang berada pada tingkat bawah/operasional yang menyangkut masalah kualitas teknis operasional, supervisory dan manajerialnya, dan yang bekerja pada tingkat yang tinggi menyangkut kualitas manajerial dan komunikasinya.

Sumber daya insani yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian sumber daya insani yang unggul tersebut, yaitu aspek individu, aspek kelompok dan aspek sistem organisasi. Aspek individu yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani dan dapat berdampak pada kualitas mutu sumber daya insani. Berbicara mengenai sistem penempatan sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem penempatan yang diterapkan setiap perusahaan berbeda satu sama lainnya.

⁷¹Nilia Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam". Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram bahwa diketahui dalam hal ini Penempatan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insanimenempatkan karyawannya berdasarkan keahlian dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan tetapi melalui tahap analisis jabatan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal mengemukakan bahwa manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Diartikan sebagai penataan dan pengelolaan karyawan sebagai sumber daya organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.⁷²

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa, penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat, karena penempatan sangat memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam menjalankan tanggung jawab.⁷³

⁷²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 25.

⁷³Nila Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

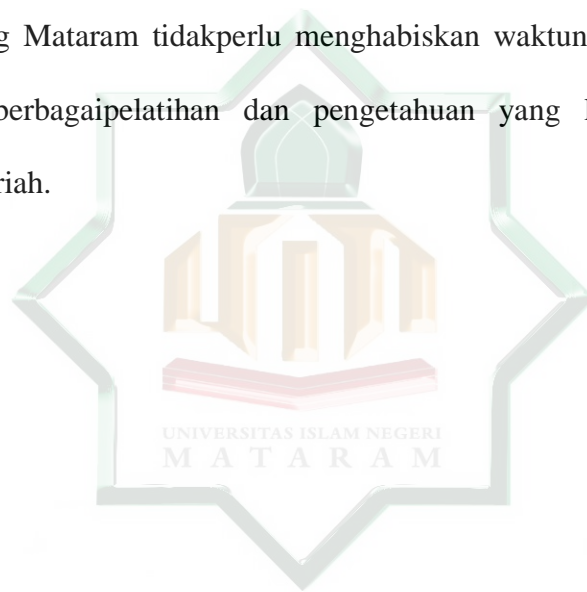
Setelah peneliti menguraikan hasil penelitian mengenai proses Penempatan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dimana untuk mengisi kekosongan jabatan. Karyawan akan ditempatkan pada bidang atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Penempatan posisi jabatan karyawan baru akan ditempatkan bagian pelayanan terlebih dahulu sebelum di tempatkan pada posisi aslinya. Dalam hal Penempatan Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani menempatkan karyawannya berdasarkan keahlian dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan tetapi melalui tahap analisis jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikansaran yaitu sebagai berikut :

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram dalam pelaksanaan penempatanseharusnya lebih mengutamakan pelamar yang berlatar belakangpendidikan sesuai dengan pekerjaannya, karena jika pelamar berasal darilulusan Perbankan syariah atau ekonomi syariah maka Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram tidakperlu menghabiskan waktunya dan materil untuk memberikan berbagaipelatihan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang perbankan syariah.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

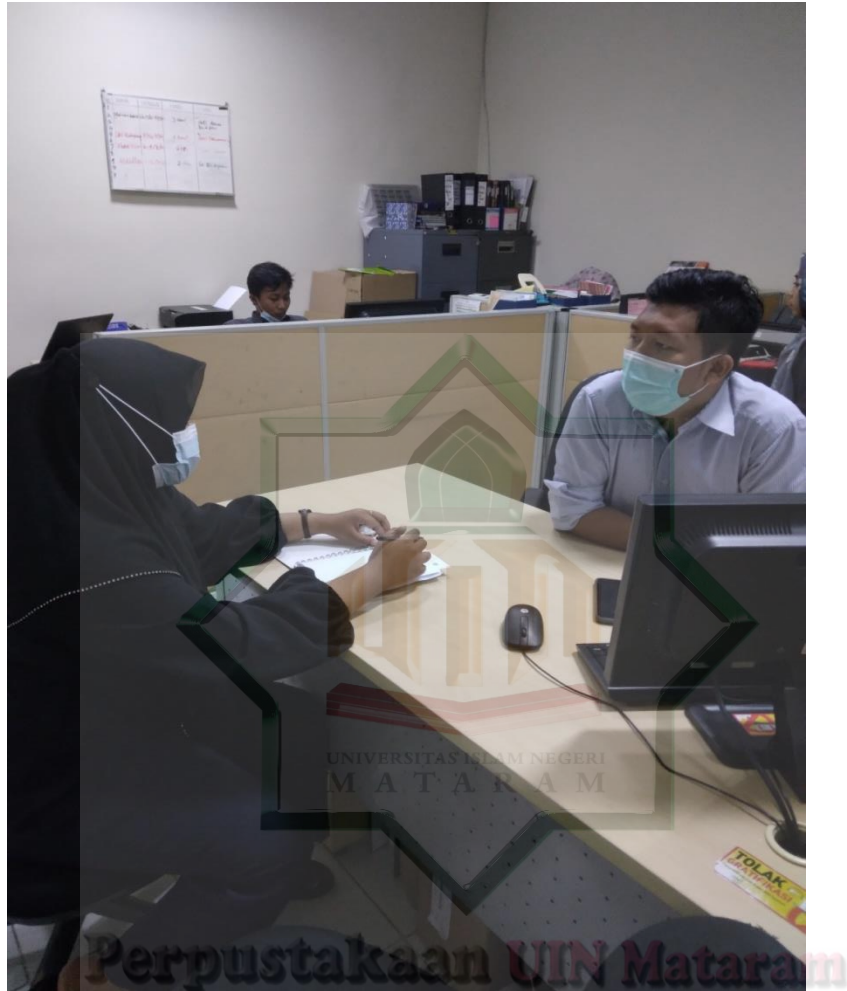
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Ahda Bina, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi*, Surakarta: Sajada, 2013
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu : Jakarta, 2007
- Bagong Suyanto, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan* Jakarta : Prenada Media, 2005
- David Bowed, *Prinsip pembelajaran Dan Pengajaran Bahasa*, Jakarta: Person Education, 2002
- Didin Hafinuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2006
- Devira Pusparani “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No. 2 Mei 2018, h. 101
- Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Heftika, Aini dan Abdurrohman, “Analisis Risiko Operasional Bank Syariah Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Al-Intaj*, Vol. 6 No.2 September 2020, h. 38
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber rdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1987
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grafindo, 2007
- Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi)*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015
- Imam Ghazali, “Human Resources in The Islamic Banks”, *Medwell Journals* Vol. 6. No. 2, Juni 2012, h. 66
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : BumiAksara, 2011
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung :Pustaka Setia Bandung, 2013
- Kasmir, *Manajemen Perbankan, ed. Ke-1, cet. Ke-4*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003

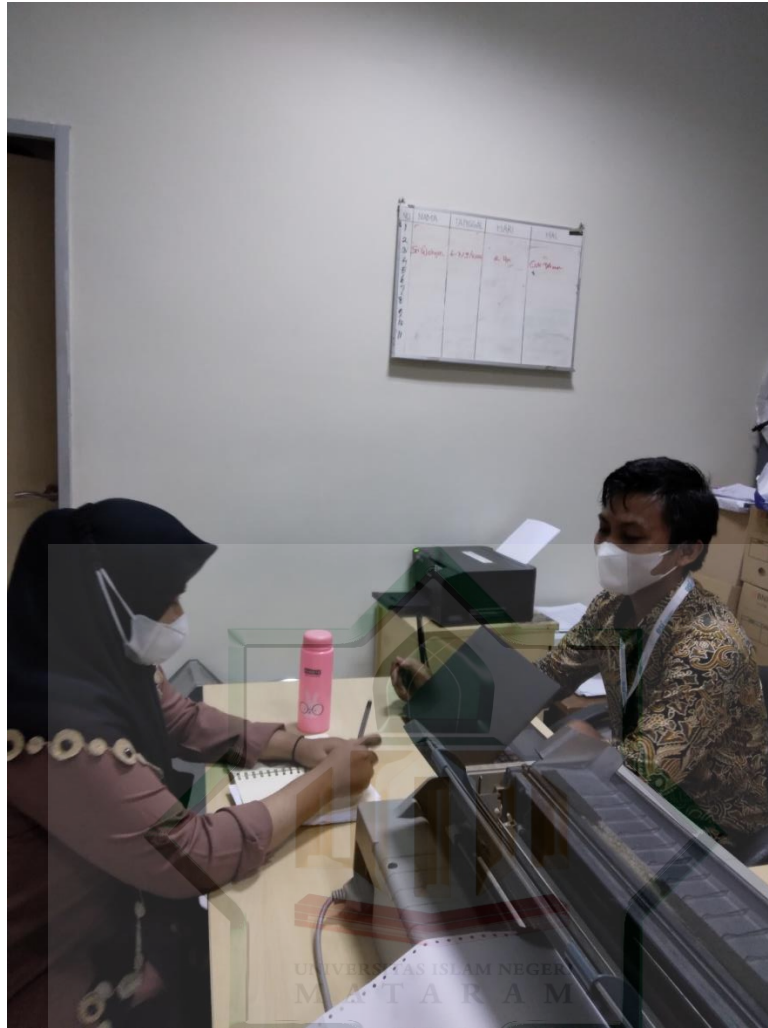
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Mangkuprawira, Sjafri, *Manajemen Sumber Daya strategi*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Muhammad Syafi' Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek* ,Jakarta: Gema Insani Press, 2001
- Mustofa, *Enterpreneursip Syariah : (Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah)*, *Jurnal Al-Mizan* Vol. 9 No. 1 1 Juni 2013, h. 34
- Muhamad Mustaqim. "Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Penelitian*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2016, h. 400
- Nila Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam ", *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* Vol. 1 No. 2, Juli-Desember 2016, h. 225
- Rozalinda. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah". *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2016, h. 107
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2011
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Offset, 1994
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Sudono Sukirno, *Pengantar Bisnis* ,Jakarta: Kencana, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali, 2008

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Perpustakaan **UIN Mataram**

Lampiran 1: Foto Kegiatan wawancara



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2: Surat Balasan Persetujuan Izin Penelitian



Lampiran 3: Surat Keterangan Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM
UPT PERPUSTAKAAN
 Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337

SURAT KETERANGAN
 No. :2056/ Un.12/Perpustakaan/12/2021

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hajratul Unsyah
 Nim : 170502037
 Jurusan : Perbankan Syariah
 Fakultas : FEBI

Telah melakukan pengecekan tingkat similarity dengan menggunakan software Turnitin plagiarism checker. Hasil pengecekan menunjukkan tingkat similarity 22% Skripsi yang bersangkutan dinyatakan layak untuk diuji.

Demikian surat keterangan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Maturam, 08 Desember 2021
 Kepala UPT Perpustakaan

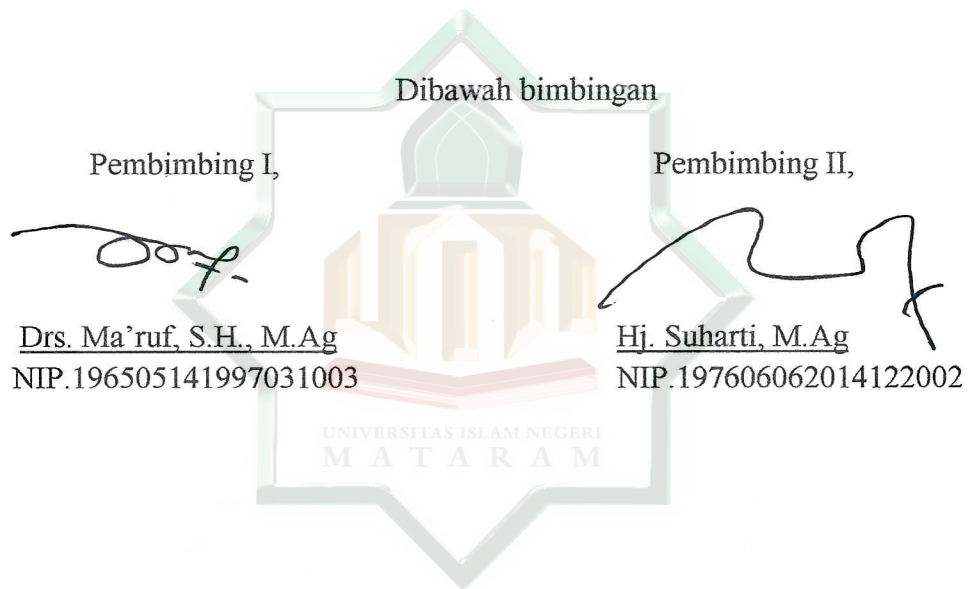


Nuragani, S.IPI
 NIP. 197706182005012003

SURAT PERSETUJUAN BIMBINGAN

Skripsi oleh: Hajratul Unsyah, NIM: 170502037 dengan judul “Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di uji.

Disetujui pada tanggal: 01 Desember 2021

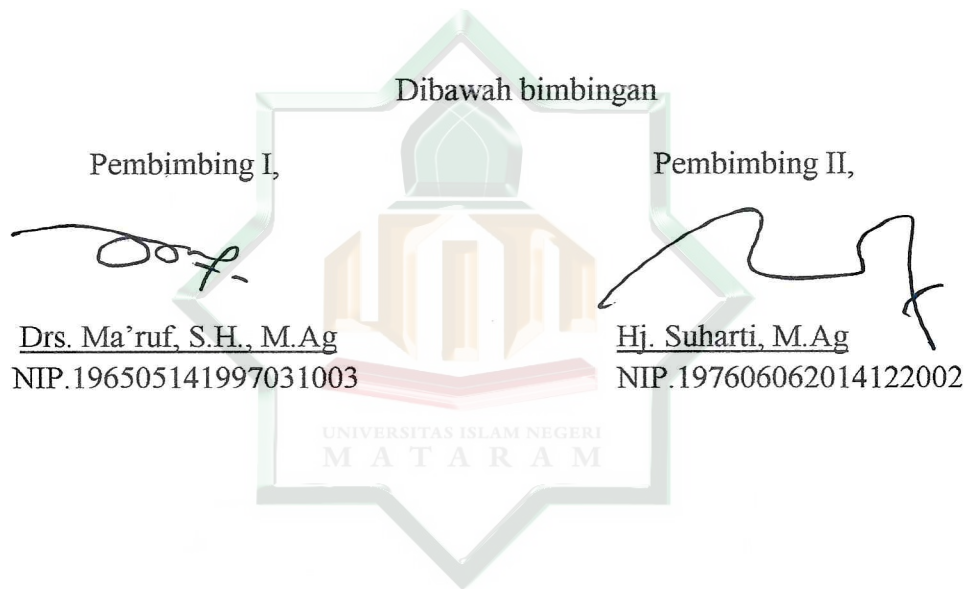


Perpustakaan UIN Mataram

SURAT PERSETUJUAN BIMBINGAN

Skripsi oleh: Hajratul Unsyah, NIM: 170502037 dengan judul “Analisis Penempatan Karyawan Berdasarkan Kualitas Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BSI Kantor Cabang Mataram” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di uji.

Disetujui pada tanggal: 01 Desember 2021



Perpustakaan UIN Mataram

CURRICULUM VITAE

Nama : Hajratul Unsyah
Nim : 170502037
Jurusan : Perbankan Syariah
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat tanggal lahir : Bima, 20 Mei 1999
Alamat : Jl. Gatot Soebroto Sadia 2
Email : uun.hajratul@gmail.com
Riwayat pendidikan :

Tahun	Sekolah/Instansi
2005-2011	SDN 14 KOTA BIMA
2011-2014	MTsN Raba KOTA BIMA
2014-2017	MAN 1 KOTA BIMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram