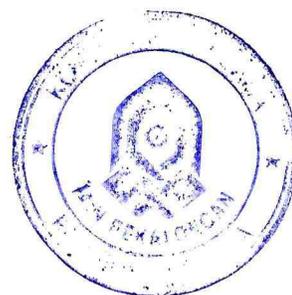


# ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI DI BANK BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN

## TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md)  
Di Bidang Ilmu Perbankan Syariah



Oleh:

ASAL BUKU INI	:	Penulis
PENERBIT/HARGA	:	
TGL. PENERIMAAN	:	11 Juli 2018
NO. KLASIFIKASI	:	TAD-3 PBS 18-093 PER-a
NO. INDIK	:	1842 093

**AYU PERMATASARI**  
**NIM: 2012114003**

**JURUSAN D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2018**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU PERMATASARI

NIM : 2012114003

Judul TA : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank  
BNI Syariah Cabang Pekalongan

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Tugas Akhir ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 29 Desember 2017

Yang menyatakan



Ayu Permatasari

NIM. 2012114003

## NOTA PEMBIMBING

**Iwan Zaenul Fuad, SH.,MH**

Ds. Kijingan Ds. Siwatu Wonotunggal Rt.12/IV Batang

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Tugas Akhir Sdr. Ayu Permatasari

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c. q. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah  
di  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan Tugas Akhir Saudara/i:

Nama : **AYU PERMATASARI**

NIM : **2012114003**

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank  
BNI Syariah Cabang Pekalongan

Dengan ini dimohon agar Tugas Akhir Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih/  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 16 November 2017

Pembimbing,

**Iwan Zaenul Fuad, SH.,MH**

NIP.19770607 2006041 003



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Kusuma Bangsa No 9 Pekalongan Telp. (0285) 412575 Fax. (0285) 423418

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Tugas Akhir Saudara/i:

Nama : AYU PERMATASARI  
NIM : 2012114003  
Judul TA : **ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI  
PEGAWAI DI BANK BNI SYARIAH CABANG  
PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Rabu, 10 Januari 2018 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md).

Dewan Penguji

Penguji I

**H. Ahmad Rosyid, S.E, Akt., M.Si**

NIP.197903312006041003

Penguji II

**Ade Gunawan, S. Sos.I., M.M**

NIP. 198104252015031002

Pekalongan, 17 Januari 2018

Disahkan oleh Dekan,



**Dr. Santa Dewi Rismawati, M.H.**

NIP. 197502201999032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang didalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	Y	ye

## 2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = A		أ = ā
إ = I	أ ي = Ai	إ ي = ī
أ = U	أ و = Au	أ و = ū

### 3. *Ta Marbutah*

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة      Ditulis      *mar'atun jamilah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      Ditulis      *fatimah*

### 4. *Syaddad* (*tasydid*, *geminasi*)

Tanda *geminasi* dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا      Ditulis      *rabbana*

البر      Ditulis      *al-bir*

### 5. Kata sandang (*artikel*)

Kata sandang yang diikuti oleh huruf “huruf *syamsiyah*” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس      Ditulis      *asy-syamsu*

الرجل      Ditulis      *ar-rajulu*

السيدة      Ditulis      *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan duhubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر      Ditulis      *al-qamar*

البديع      Ditulis      *al-badi'*

الجلال      Ditulis      *al-jalil*

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apotrof /'/.

Contoh:

أمرت      Ditulis      *umirtu*

شيء      Ditulis      *syai'un*

## **PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya, Bapak Ali Murdani dan Ibu Sri Lestari sebagai kado ulang tahun di tahun 2017 ini dan selalu mendukung, memberi semangat, membangun motivasi serta mendo'akan saya di setiap waktu.
2. Adik saya, Muhammad Al Fahmi yang selalu mendukung proses pengerjaan Tugas Akhir ini dan selalu menghibur saya dikala sedang malas dan bosan.
3. Sahabat dan teman-teman saya D III Perbankan Syariah angkatan 2014 khususnya kelas A yang selalu mendukung, mensupport, memberi warna dalam menuntut ilmu selama perkuliahan.

## MOTTO

“Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qashash[28]:26)

“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat: orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan kepadanya sama dengan para nabi” (H.R Dailani dari Anas r.a)

## ABSTRAK

Nama : Ayu Permatasari  
Nim : 2012114003  
Judul Tugas Akhir : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari karyawan yang kompeten dan berintegritas tinggi. karena dari rekrutmen yang baik dan benar akan membawa kebaikan untuk perusahaan.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan lokasi di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan dan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara. Teknik pengumpulan data sekunder diperoleh dengan dokumentasi.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen calon pegawai baru menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Sumber rekrutmen menggunakan rekomendasi pegawai lama atau mengumumkan secara terbuka diluar perusahaan. Proses seleksi pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan antara lain: seleksi administrasi, seleksi fisik, wawancara tahap 1 (pengetahuan umum), tes psikologi, wawancara tahap II (wawancara Psikologi), medical check up, dan training selama 1 tahun.

**Kata Kunci: Analisis, Proses, Rekrutmen, Seleksi, Pegawai**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam sehingga dapat menjadi bekal hidup kita baik di dunia dan akhirat.

Suatu kebanggaan tersendiri jika suatu tugas dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Bagi penulis, penyusunan Tugas Akhir merupakan tugas yang tidak ringan. Penulis sadar banyak hambatan dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini. Akhirnya Tugas Akhir ini dapat terselesaikan, tentunya karena beberapa pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan ini.

Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan, yang telah mengesahkan Tugas Akhir ini.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Tamamudin S. E, M. M, selaku Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah IAIN Pekalongan yang selama ini telah memberikan nasihat-nasihat, motivasi, memberikan banyak ilmu tentang perbankan syariah.

4. Bapak Iwan Zaenul Fuad, SH., MH selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Ahmad Syukron, M. Ei selaku wali dosen yang telah senantiasa memberikan bimbingan dan dorongan.
6. Bapak dan Ibu dosen khususnya dosen Program DIII Perbankan Syariah, yang dengan ilmunya menjadikan saya mengerti tentang banyak hal.
7. Bapak Andy Akhmad selaku Back Office Head Definitive Bank BNI Syariah, Bapak Fashol Amri R selaku Operational Assistant Definitive yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Bapak dan Ibu serta keluarga yang telah memberikan dukungan tulus dan ikhlas.
9. Semua teman-teman yang selalu menemani penulis dan membantu selama studi.
10. Semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian Tugas Akhir ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Terima kasih untuk semuanya. Seiring doa dan harapan semoga amal baik mereka mendapat pahala dan imbalan yang melimpah dari Allah SWT dan menjadi *amalan sholikhah maaqbulan*.

Tanpa anda semua penulis bukanlah siapa-siapa. Penulis sangat menyadari bahwa karya sederhana ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik dari para pembaca sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga karya ini dapat membawa manfaat bagi semuanya

Pekalongan, 29 Desember 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. H. H.', with a stylized flourish extending to the left.

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Penegasan Istiah .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Rekrutmen.....	12
B. Seleksi .....	18
C. Sumber Daya Manusia .....	27
D. Telaah pustaka.....	36

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Sumber Data .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data .....	42
E. Metode Analisis Data .....	44

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	45
1. Gambaran Umum Bank BNI Syariah Pekalongan.....	45
a. Sejarah Berdirinya Bank BNI Syariah .....	45
b. Visi dan Misi Bank BNI Syariah .....	48
c. Nilai-nilai Perusahaan.....	48
d. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Pekalongan .....	49
e. Produk-produk Bank BNI Syariah .....	52

f. Pengembangan SDM, Pembinaan Karier, Reward and Punishment Pegawai .....	59
g. Mekanisme Proses Rekrutmen BNI Syariah.....	61
h. Metode Rekrutmen BNI Syariah.....	62
i. Sumber-Sumber Rekrutmen Pegawai BNI Syariah.....	63
j. Pedoman Seleksi Rekrutmen Pegawai BNI Syariah.....	64
k. Langkah-Langkah Proses Seleksi Pegawai BNI Syariah...	67
l. Analisis Penempatan Pegawai BNI Syariah.....	72
A. Pembahasan.....	74

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank BNI Syariah.....	50
------------	---	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Daftar Nama Pegawai Bank BNI Syariah.....	51
-----------	---	----

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ditempatkan sebagai unsur penting dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan sebagai kontributor pada proses perencanaan strategis organisasi, mengingat perencanaan SDM tidak hanya membantu organisasi dalam menentukan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menentukan apa yang benar benar dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang tersedia.<sup>1</sup>

Dalam hubungannya dengan perencanaan tenaga kerja untuk masa yang akan datang mempunyai peranan yang sangat penting, dengan perencanaan yang matang persyaratan tenaga kerja untuk menduduki jabatan yang sering berubah karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat. Perubahan teknologi ini berakibat juga pengenalan akan

---

<sup>1</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hal. 52-53

persyaratan dan perlengkapan yang dibutuhkan dan proses-proses baru yang dapat juga mengakibatkan perubahan jabatan-jabatan yang telah ada.

Melalui proses perencanaan tenaga kerja peran manajemen terhadap sumber daya manusia dibutuhkan, karena semacam program dibutuhkan klasifikasi keterampilan bagi tenaga kerjanya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga membuat instrumen persyaratan bagi calon tenaga kerja harus selalu menyesuaikan agar tidak ketinggalan. Tiga dimensi pokok dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Kebutuhan karena pengaruh globalisasi dan lingkungan setempat.
2. Rencana kebutuhan organisasi tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi.

Setiap individu pada dasarnya mempunyai rencana untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui pendidikan, keterampilan dan disiplin yang tinggi. Untuk dapat memastikan organisasi diperhatikan perencanaan tenaga kerja agar:

1. Mendapatkan dan mempertahankan kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.
2. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang timbul dari keadaan potensi yang dimilikinya maupun kekurangan yang dimiliki.
3. Memperhitungkan akibat situasi dan kondisi lingkungan, menuntut dinamika yang andal.

Ada lima pilar yang mendasar perencanaan tenaga kerja bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia:

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui analisis perkiraan kebutuhan dan survei untuk menggali kebutuhan atau kelebihan tenaga kerja dimasa yang akan mendatang.
2. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja manusia di masa yang akan datang dengan mengacu pada rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa yang akan datang.
3. Adanya perkiraan penerimaan tenaga kerja dari dalam dan luar organisasi berdasarkan kebutuhan dan kemampuan organisasi.
4. Adanya instrumen sebagai dasar penilaian tenaga kerja yang dibutuhkan bagi organisasi.
5. Mempersiapkan kemungkinan kebutuhan tenaga kerja atau untuk mengatasi kalau terjadi adanya kelebihan tenaga kerja dalam organisasi.

Lima pilar tersebut dibuat berdasarkan sistem informasi sumber daya manusia yang memberikan dasar untuk memenuhi kebutuhan perencanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia baik untuk jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), Hal. 73-75

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>3</sup>

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam pengertian mengenai rekrutmen, yaitu sebagai berikut:

- a. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- b. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
- c. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapat calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan, maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktifitas dan kepuasan pelanggan. Memilih

---

<sup>3</sup> Sodang P Siagian, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hal.102.

orang yang salah dapat mengakibatkan operasi yang lambat dan hilangnya pelanggan. Itulah sebabnya rekrutmen perlu dikelola secara cermat.

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Menerima lamaran kerja
2. Wawancara pendahuluan
3. Tes psikologi
4. Pemeriksaan referensi
5. Wawancara seleksi
6. Persetujuan atasan langsung
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Induksi atau orientasi

Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi ini akan diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan syarat pekerjaan. karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya,

sedangkan yang hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya.<sup>4</sup>

Pada kenyataannya proses rekrutmen yang sering terjadi tidak sesuai dengan langkah-langkah secara umum. Proses rekrutmen karyawan di Bank BNI Syariah sendiri mengedepankan mencari dari dalam (Rekrutmen Internal). Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi Bank BNI Syariah sebelum mencari diluar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang digunakan Bank BNI Syariah antara lain:

a. Meminta bantuan karyawan lama (Rekomendasi)

Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat baru. Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa dipercepat, dan karyawan yang merekomendasi calon diharapkan dapat memberikan “garansi” tentang karakter dan mungkin kompetensi dari calon.

b. Mengumumkan secara terbuka diluar perusahaan

Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali.

Walaupun demikian semua persyaratan harus diumumkan secara

---

<sup>4</sup> Wilson Bangun, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Bandung: Erlangga, 2012), Hal.161

terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti karyawan. Kekurangtransparan akan mengakibatkan kecurigaan dan sangkaan bahwa telah terjadi permainan dan pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi publik.

Bank BNI Syariah bila membuka rekrutmen secara eksternal berarti perlu banyak karyawan yang dibutuhkan seperti pengembangan organisasi dan banyak pegawai yang keluar akibat bermasalah dengan bank. Apabila membutuhkan pegawai tetap rekrutmen pegawai Bank BNI Syariah menggunakan rekrutmen dari dalam perusahaan.

Oleh karena itu peneliti akan mengangkat judul tentang “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan”. Dikarenakan belum adanya judul tersebut di IAIN Pekalongan dan peneliti tertarik dengan proses rekrutmen karena dari rekrutmen yang baik dan seleksi yang benar akan membawa kebaikan untuk perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan ?
2. Bagaimana Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui mekanisme rekrutmen dan seleksi pegawai di bank BNI Syariah cabang pekalongan.
2. Untuk mengetahui implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai di bank BNI Syariah cabang pekalongan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

#### **a. Bagi peneliti**

1. Sebagai bukti mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir didalam perusahaan.
2. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.

#### **b. Bagi almameter**

1. Dapat dijadikan referensi penelitian khususnya bagi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN PEKALONGAN
2. Dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

#### **c. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

## **E. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam menafsirkan istilah yang terdapat dalam penelitian diatas maka penulis memandang perlu untuk menguraikan secara singkat dari judul “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan”.

### **1. Analisis**

Analisis merupakan suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “analisis” merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).

### **2. Proses**

Proses merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang pekerjaan perkantoran.

### **3. Rekrutmen**

Rekrutmen Pegawai merupakan praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memikat pegawai yang potensial. Menurut kamus besar bahasa indonesia rekrutmen pegawai adalah pemilihan dan pengangkatan orang untuk

mengisi peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status seperti suku, kelahiran, kedudukan sosial, dan prestasi atau kombinasi dari kesemuanya.

#### 4. Seleksi

Seleksi atau Selection adalah proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan kata lain, Seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Proses Seleksi ini harus memegang Prinsip "*Right People in the Right Jobs*" yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

#### 5. Bank BNI Syariah

Bank BNI Syariah merupakan sebuah lembaga keuangan perbankan yang menjalankan kegiatan perbankan dengan prinsip Syariah yang beralamatkan di JL. Pemuda, Bendan, Pekalongan Barat, Kota Pekalongan, Jawa Tengah 51119.

### **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah dalam pemahaman dan memperoleh gambaran mengenai tugas akhir ini, penyusunan sistematika penulisannya sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang menjadi dasar pembahasan yang meliputi rekrutmen, seleksi, sumber daya manusia dan telaah pustaka.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan. Pada sub bab hasil penelitian akan dibahas data-data terkait 2 hal: (a) SOP BNI Syariah tentang mekanisme rekrutmen dan seleksi pegawai; (b) implementasi rekrutmen dan seleksi yang dijalankan bank BNI Syariah Cabang Pekalongan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari hasil pembahasan serta saran-saran yang diberikan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan bab-bab sebelumnya yang telah dilakukan oleh penulis tentang Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di BNI Syariah Cabang Pekalongan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Metode rekrutmen calon pegawai baru Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Sumber rekrutmen meminta bantuan karyawan lama (Rekomendasi) dan mengumumkan secara terbuka diluar perusahaan, menggunakan sumber rekomendasi apabila membutuhkan sedikit karyawan baru dan mengumumkan secara terbuka apabila membutuhkan karyawan banyak seperti penambahan unit.
2. Untuk menjadi seorang karyawan Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan, seorang kandidat harus mengikuti rangkaian seleksi yang dilakukan pada Divisi HRD dengan bekerja sama oleh lembaga jasa profesional dibidangnya.
3. Proses seleksi rekrutmen pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan antara lain: seleksi administrasi, seleksi fisik, wawancara tahap 1 (pengetahuan umum), tes psikologi, wawancara tahap II (wawancara Psikologi), medical check up, dan training selama 1 tahun.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian peneliti memiliki beberapa saran antara lain:

1. Penulis berharap agar Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan bisa selalu menerapkan rekrutmen dan seleksi sesuai syariah, seperti seleksi membaca dan menulis surat-surat yang terkandung di dalam Al-Quran, membaca do'a sehari-hari. Karena dengan seleksi seperti ini akan mengetahui sejauh mana kelancaran dan pemahaman tentang surat-surat yang terkandung dalam Al-Quran bagi calon pelamar.
2. Penulis berharap agar Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan bisa memperbaiki sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar bisa meningkatkan produktivitas bank dan bisa mensejahterakan kehidupan pegawai.
3. Sebaiknya dalam proses rekrutmen pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan menggunakan metode terbuka, sehingga dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk berkarir di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan, disisi lain Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan juga bisa mendapatkan keryawan yang mempunyai kelebihan dalam bidang tertentu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Erlangga.
- Dionata, Kevin. 2016. *Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia* Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fahmi, Abu. 2014. *HRD Syariah Teori dan Impementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gustiara, Diar. 2014. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Relationship Officer Pada PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Kantor Cabang Bogor*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hidayati, Alfiah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Juni Priansa Donni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Karebet Widya Kusuma, M & M Ismail Yusanto. 2013. *Pengantar Manajemen Syariat*. Khairul Bayan. Jakarta.

- Kurniati, Tursina. 2014. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Khasanah, Uswatun. 2014. *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Amanah Ummat Ungaran Tugas Akhir*. Salatiga: STAIN Salatiga.
- Lukman Fauroni, Muhammad R. 2002. *Visi Al-Quran Tentang Etika Bisnis Edisi 1*. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Laila, Nur. 2014. *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tentang Mutu Pelayanan pada Nasabah (Studi Kasus BMT Mitra Umat Pekalongan) Tugas Akhir*. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan
- Muiz, Raharjo Muhammad. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang unggul, Cerdas dan Berkarakter islami*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penulisan Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pahlevi, Rizal. 2013. *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Teknologi Riset Global Investama.
- Ratnasari, Desi. 2013. *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa,*

*Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU. Ejournal  
Pemerintah Integratif. Vol. 1. Nomor 1.*

Rahayu, Putri. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia  
(SDM) di BMT Bahtera Group Pekalongan Tugas Akhir*. Pekalongan:  
Perpustakaan IAIN Pekalongan

Rifqi, Muhammad. 2015. *Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya  
Manusia Untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam Good Corporate  
Governance di BNI Syariah Cabang Pekalongan Tugas Akhir.*  
Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.

Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya  
Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Siagian, Sodang P. 2013. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta:  
Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. 2008. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.  
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus

Teguh Sulistyani, Ambar dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya  
Manusia: Konsep, Teori, Pengembangan Dalam Konteks Organisasi  
Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wawancara dengan pak Andi selaku HRD BNI Syariah tanggal 25 juli 2017,  
pukul 17.00 WIB

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia di Lembaga  
Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## PEDOMAN WAWANCARA

NAMA : AYU PERMATASARI

NIM : 2012114003

JUDUL TA : ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI  
DI BANK BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN

Narasumber : Bapak Andy Selaku Back Office Head Definitive

1. Apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar yang ingin menjadi pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?
2. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan dalam Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?
3. Apasaja yang menjadi penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?
4. Apa saja Metode Rekrutmen Pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?
5. Bagaimana proses seleksi rekrutmen pegawai di Bank BNI Syariah cabang Pekalongan?
6. Apakah sesuai mekanisme rekrutmen pegawai dengan implementasi rekrutmen pegawai di Bank BNI Syariah cabang Pekalongan! Jelaskan?
7. Dalam perekrutan pegawai dari mana sumber yang digunakan?
8. Bagaimana Ketentuan-ketentuan Asistant Development Program di BNI Syariah cabang Pekalongan

## TRANSKIP WAWANCARA

NAMA : AYU PERMATASARI  
NIM : 2012114003  
JUDUL TA : ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI  
DI BANK BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN  
Narasumber : Bapak Andy Selaku Back Office Head Definitive

1. Apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar yang ingin menjadi pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?

Jawaban: setiap calon pelamar harus mengikuti setiap tes yang diadakan. Pendidikan minimal DIII atau yang telah berpengalaman dibidang perbankan. Syarat yang paling penting adalah karyawan harus beragama Islam.

2. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan dalam Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?

Jawaban: Proses seleksi yang dilakukan Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan pada dasarnya sama dengan bank-bank lain. Akan tetapi yang membedakan adalah dalam tahap seleksi adanya tes baca tulis Al-Quran. Dengan kata lain karyawan yang berada dalam perbankan syariah harus bisa membaca Al-Quran dengan mengikuti tes tertulis wawancara dan lain-lain.

3. Apasaja yang menjadi penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?

Jawaban: Calon pelamar hendaknya memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah. Akan lebih baik jika mahir berbahasa Inggris aktif dan menguasai program komputer.

4. Apa saja Metode Rekrutmen Pegawai Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan?

Jawaban: Metode rekrutmen calon pegawai baru menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan metode tertutup.

5. Bagaimana proses seleksi rekrutmen pegawai di Bank BNI Syariah cabang Pekalongan?

Jawaban: Seleksi Administrasi, Wawancara Awal, Tes Bahasa Inggris, Tes Psikologi, Wawancara Psikologi, Tes Kesehatan, Wawancara Terakhir, Diterima(Training)

6. Apakah sesuai mekanisme rekrutmen pegawai dengan implementasi rekrutmen pegawai di Bank BNI Syariah cabang Pekalongan! Jelaskan?

Jawaban: Tidak, dalam pelaksanaan rekrutmen BNI Syariah tidak menggunakan tes bahasa Inggris dikarenakan tes bahasa Inggris sudah dilakukan di kampus pada waktu syarat wisuda jadi tidak perlu dilakukan ulang dan menghemat pengeluaran.

7. Dalam perekrutan pegawai dari mana sumber yang digunakan?

Jawaban: Proses rekrutmen karyawan di Bank BNI Syariah sendiri mengedepankan mencari dari dalam. Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi Bank BNI Syariah sebelum mencari diluar atau keluar

perusahaan. Akan tetapi bila membutuhkan pegawai baru banyak Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan membuka lowongan secara terbuka.

8. Bagaimana pedoman Asistant Development Program di BNI Syariah cabang Pekalongan?

Jawaban:

- 1) Pria/Wanita usia maksimal 25 tahun pada Januari 2017.
- 2) Pendidikan minimal D3 atau S1 dengan IPK minimal 2.75 dan PTS 3.00.
- 3) Tinggi badan minimal Pria 170 cm dan Wanita 160 cm.
- 4) Berpenampilan rapi dan menarik, berat badan proposional terhadap tinggi badan.
- 5) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan pemeriksaan dokter / laboratorium yang ditunjuk oleh Bank BNI Syariah.
- 6) Status perkawinan belum menikah atau belum pernah menikah.
- 7) Lulus seluruh tahapan seleksi dan masa training.
- 8) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faksimile. (0285) 423418

Nomor : 77/In.30/M.7/PP.00.9/01/2018

Pekalongan, 10 Januari 2018

Lamp : -

Hal : Permohonan Survey

Kepada Yth.

Pimpinan

BNI Syariah

Di

Cabang Pekalongan

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas output Jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, serta penyelesaian Tugas Akhir (TA), maka kami selaku pengelola bermaksud mengajukan permohonan agar mahasiswa/ mahasiswi kami :

Nama : Ayu Permatasari

Nim : 2012114003

Judul Tugas Akhir : "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan"

Diberi ijin untuk mengadakan riset di lembaga yang bapak/ ibu pimpin guna menyelesaikan Tugas Akhir (TA) sebagaimana tersebut diatas.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kesempatannya disampaikan terima kasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

U.b. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah



**H. Tamamudin, S.E, M.M**

**NIP. 197910302006041018**

Tembusan

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. Wakil Dekan Bidang APL IAIN Pekalongan
3. Arsip

Visi Perbankan Syariah

Menjadi jurusan yang terkemuka dan kompetitif untuk menghasilkan sarjana profesional di bidang

perbankan syariah berwujudan ke-Indonesiaan di tingkat nasional pada tahun 2036



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faksimile. (0285) 423418

Nomor : 77/In.30/M.1/PP.00.9/01/2018

22 Januari 2018

Lamp : -

Hal : **Penunjukkan Pembimbing Proposal & Tugas Akhir**

Kepada Yth.

**Iwan Zaenul Fuad, S.H.,M.H.**

Di

PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Ayu Permatasari  
Nim : 2012114003  
Semester : VII (Tujuh)

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan bimbingan penyusunan Proposal dan Tugas Akhir (TA), dengan judul : ""Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan""

Sehubungan dengan itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut di atas.

Demikian permohonan ini untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Atas kesediaan dan perhatiannya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Wakil Dekan Bidang APL



**Dr. AM. M. Hafidz Ma'shum, M. Ag.**  
NIP.197806162003121003

NB.

1. Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Tugas Akhir
2. Satu (1) mahasiswa mendapatkan 1 pembimbing
3. Setelah proposal dinyatakan layak untuk diseminarkan, formulir surat persetujuan seminar proposal harap ditandatangani

**Visi Perbankan Syariah**

Menjadi jurusan yang terkemuka dan kompetitif untuk menghasilkan sarjana profesional di bidang perbankan syariah berwawasan ke-Indonesiaan di tingkat nasional pada tahun 2036

**SURAT KETERANGAN**

NO : PLS/1/ 01

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan menerangkan bahwa:

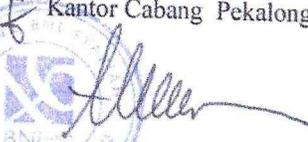
- Nama : AYU PERMATASARI
- NIP : 2012114003
- Jurusan : D3 PERBANKAN SYARIAH
- Perguruan Tinggi : IAIN PEKALONGAN

Telah melakukan observasi / penelitian di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan guna Penyusunan Tugas Akhir dengan judul

**“ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI DI BANK BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Bank BNI Syariah  
Kantor Cabang Pekalongan



**Amat Sofwan**  
Operational Manager

LAMPIRAN



Foto dengan Operational Assistant Definitive BNI Syariah pekalongan



Foto dengan pak Andy Back Office Head Definitive

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Ayu Permatasari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 21 Agustus 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : JL. Teuku Umar Gg. 11 Pekalongan
6. Nomor HP : 0853 2806 2054

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. TK Mashitoh 8 Kramatsari 2001 - 2002
  - b. SDN Kramatsari 01 2002 - 2008
  - c. SMP N 4 Pekalongan 2008 - 2011
  - d. SMK N 3 Pekalongan 2011 - 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 29 Desember 2017

Yang bersangkutan



Ayu Permatasari